

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ADMINISTRACION Y
SUPERVISIÓN DE LA EDUCACIÓN - I.C.A.S.E.**



**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DESARROLLO DE SISTEMAS
EDUCATIVOS CON ESPECIALIZACIÓN EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**EL PLURIEMPLEO DEL DOCENTE
Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**

**POR:
MARTA E. BARRÍA D.
RUTH E. MATA G.**

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMA

1997

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN Y
SUPERVISIÓN DE LA EDUCACIÓN - I.C.A.S.E.**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DESARROLLO DE SISTEMAS
EDUCATIVOS CON ESPECIALIZACIÓN EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**EL PLURIEMPLEO DEL DOCENTE
Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**

**POR:
MARTA E. BARRÍA D.
RUTH E. MATA G.**

**Tesis presentada como uno de los requisitos para optar por el grado de
Maestría en Desarrollo de Sistemas Educativos, con especialización en
Administración de la Educación.**

1997

**D
E
D
I
C
A
T
O
R
I
A**

**A mi DIOS, por estar siempre
conmigo, por haberme dado amor
sabiduría, paciencia y fuerza
necesaria para seguir adelante
sobre toda adversidad.**

**A los seres que siempre han sido
mi inspiración, a los que más
quiero en la vida, mis hijos, Lori
Becky, José Pablo y Manuel Antonio.**

RUTH

**D
E
D
I
C
A
T
O
R
I
A**

**Para todas y todos los que
hacen grandes esfuerzos por
culminar sus metas en la
vida.**

**Particularmente para quienes nos
rodean, ya que tienen puestos
sus ojos y esperanzas en
nuestro trabajo.**

**Zulka, Yaira y Francisco: es
posible llegar al final. Les
toca a ustedes continuar y
demostrarlo.**

MARTA

AGRADECIMIENTOS

Queremos dejar constancia de nuestro profundo agradecimiento a la Profesora Elda Maud De León por su labor orientadora a lo largo de todo el proceso de la investigación.

Al Profesor Omar Zambrano, quien asesoró y guió la confección de la muestra estadística y la captura de los datos.

A las autoridades administrativas, quienes colaboraron con insumos para definir y delimitar la investigación.

Agradecemos a todos aquellos a los que solicitamos orientación y estuvieron dispuestos a dárnosla.

Y, por supuesto, a los docentes que aceptaron responder la encuesta, sin cuya información no hubiese sido posible realizar la investigación.

ÍNDICE GENERAL

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	i
RESUMEN EN ESPAÑOL	1
RESUMEN EN INGLÉS	1
CAPÍTULO I. MARCO DE REFERENCIA	
A. Aspectos Generales del Pluriempleo del Docente Universitario	3
1. Concepto	4
2.. Antecedentes	7
3. Situación actual del problema del pluriempleo del docente de tiempo completo	17
4. Alcance y Cobertura del Estudio	25
5. Objetivos	26
a. General	26
b. Específicos	26
6. Hipótesis	26
B. Justificación	27

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

A. Evolución del Pensamiento Administrativo	29
B. La Administración de la Educación	43
C. Gestión Administrativa Universitaria	45
1. Funciones de la Universidad de Panamá	49
2. Funciones y Obligaciones del Docente de Tiempo Completo	51

CAPÍTULO III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

A. Planteamiento del Problema	57
B. Formulación de Hipótesis	59
1. General	59
2. Operativas	59
C. Definición de variables	61
1. Independiente	61
2. Dependiente	61
3. Areas e indicadores	61
D. Tipos de Investigación	63
1. Exploratoria	63
2. Descriptiva-Explicativa	64

	PÁGINA
E. Fuente de Datos	64
1. Primarios	64
2. Secundarios	65
F. Sujetos de Estudio	65
1. Población	65
2. Muestra	65
G. Instrumentos	73
1. Cuestionario (Encuesta)	73
2. Entrevista	74
H. Procedimientos	74

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A. Información General de los Docentes Encuestados	77
1. Categoría	77
2. Edad	79
B. Los Docentes encuestados que ejercen el Pluriempleo	80
1. Sexo	81
2. Edad	83
3. Labores Complementarias a la Docencia	84

	PÁGINA
a. Investigaciones	84
b. Comisiones	89
c. Coordinación de Asignatura	94
d. Asesoría de Tesis	95
e. Conferencias	96
f. Seminarios	99
4. Opiniones de los Docentes con Pluriempleo	102
a. Facilidades para la Investigación	102
b. Preferencia de Turnos y Distribución de Labores	103
c. Motivos para ejercer el Pluriempleo	106
d. Tipo de Segundo Empleo	109
e. Conocimiento del Artículo 110	111
 CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
A. Conclusiones	116
B. Recomendaciones	123
 BIBLIOGRAFÍA	
	128
 ANEXOS	
	133

ÍNDICE DE CUADROS

	PÁGINA
Cuadro I. Personal docente de la Universidad de Panamá por categoría y tiempo de dedicación. Años 1992-1996	20
Cuadro II. Personal docente de tiempo completo con pluriempleo según Facultad. 1996	67
Cuadro III. Población con pluriempleo según Facultad. 1996	69
Cuadro IV. Cantidad de la Muestra seleccionada según Facultad. 1996	71
Cuadro V. Distribución de los docentes encuestados según categoría. abril de 1997	78
Cuadro VI. Categoría de los docentes encuestados por edad: abril de 1997	79
Cuadro VII. Categoría de los docentes encuestados con pluriempleo por sexo: abril de 1997	82
Cuadro VIII. Docentes con pluriempleo por sexo según edad: abril de 1997	83
Cuadro IX. Docentes universitarios con pluriempleo por investigaciones según categoría: abril de 1997	85
Cuadro X. Investigaciones realizadas y registradas por docentes con pluriempleo según categoría: abril de 1997	86
Cuadro XI. Investigaciones realizadas y no registradas por los docentes con pluriempleo según categoría: abril de 1997	87
Cuadro XII. Docentes con pluriempleo que no realizaron investigaciones según categoría: abril de 1997	88

	PÁGINA
Cuadro XIII. Cantidad de comisiones en las que trabajaron los docentes con pluriempleo según categoría: abril de 1997	89
Cuadro XIV. Comisiones en las que trabajaron los docentes con pluriempleo por categoría de especiales: abril de 1997	90
Cuadro XV. Comisiones en las que trabajaron los docentes con pluriempleo por categoría de regulares: abril de 1997	92
Cuadro XVI. Categoría de docentes universitarios con pluriempleo por duración de las comisiones en las que trabajaron: abril de 1997	93
Cuadro XVII. Respuestas de los docentes a la pregunta: ¿trabajó como coordinador de asignatura? abril de 1997	94
Cuadro XVIII. Cantidad de trabajos de graduación asesorados por los docentes con pluriempleo según categoría: abril de 1997	95
Cuadro XIX. Conferencias dictadas por los docentes con pluriempleo según categoría: abril de 1997	97
Cuadro XX. Lugar y cantidad de conferencias dictadas por los docentes con pluriempleo: abril de 1997	98
Cuadro XXI. Seminarios dictados por los docentes con pluriempleo según categoría: abril de 1997	99
Cuadro XXII. Lugar donde dictaron seminarios los docentes con pluriempleo según categoría: abril de 1997	100
Cuadro XXIII. Respuestas de los docentes especiales con pluriempleo a la pregunta: ¿considera usted que el profesor que realiza una investigación debe disponer de ? abril de 1997	102
Cuadro XXIV. Respuestas de los docentes regulares con pluriempleo a la pregunta: ¿considera usted que el profesor que realiza una investigación debe disponer de ? abril de 1997	103

	PÁGINA
Cuadro XXV. Preferencia de turnos señalados por los docentes con pluriempleo: abril de 1997	104
Cuadro XXVI. Opinión sobre la distribución de las cuarenta horas de labor de los docentes con pluriempleo según categoría: abril de 1997	105
Cuadro XXVII. Motivos por los que aceptaron un segundo empleo los docentes universitarios según categoría: abril de 1997	107
Cuadro XXVIII. Docentes con pluriempleo por sexo según motivos para ejercer un segundo empleo: abril de 1997	108
Cuadro XXIX. En que consistió el segundo empleo de los docentes según categoría: abril de 1997	109
Cuadro XXX. En que consistió el segundo empleo de los docentes por sexo: abril de 1997	110
Cuadro XXXI. Conocimiento del artículo 110 del estatuto universitario por los docentes con pluriempleo según categoría: abril de 1997	111
Cuadro XXXII. Opiniones de los docentes con pluriempleo sobre el acápite c del artículo 110 del estatuto universitario: abril de 1997	112
Cuadro XXXIII. Opiniones de los docentes con pluriempleo acerca del acápite c del estatuto universitario: abril de 1997	113

ÍNDICE DE GRÁFICAS

	PÁGINA
Gráfica 1. Incremento de Docentes en las dos últimas décadas. Año 1997	14
Gráfica 2. Profesores de Tiempo Completo y Tiempo Parcial	16
Gráfica 3. Docentes de tiempo completo que laboran en otra entidad según categoría. 1995	21
Gráfica 4. Docentes encuestados que ejercen el pluriempleo: abril de 1997	80
Gráfica 5. Distribución por sexo de los docentes encuestados con pluriempleo: abril de 1997	81
Gráfica 6. Tipo de Seminarios dictado por los docentes con pluriempleo	101

ÍNDICE DE ANEXOS

TÍTULO	NÚMERO
Presupuesto autorizado para funcionamiento e inversión	1
Nota de la Rectoría No. 144-96	2
Resolución del Consejo Académico No. 3-96	3
Estatuto Universitario. Capítulo V, Sección A y B. 1970	4
Pirámide de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow	5
FE6 Tablero Comunitario Internet (25-1-97)	6
Encuesta	7

INTRODUCCIÓN

Ante las exigencias de un mundo cambiante, inmerso en un proceso de globalización socioeconómico y político, las instituciones sociales, en particular las Universidades, tienen que someterse, una vez más, a un proceso de revisión y actualización de sus visiones y metas.

Cómo plantea, entonces, la Universidad de Panamá, alcanzar sus objetivos y ejecutar los nuevos retos? Las respuestas a esta pregunta, por supuesto, se abordan desde distintos ángulos.

La actual administración universitaria consciente de la importancia de ejecutar los cambios necesarios para hacer de la Institución un ente competitivo y eficiente, impulsa acciones que permitan que la misma responda a esa realidad. Entre estas se encuentra la evaluación de la gestión administrativa de manera integral.

Hay que destacar que la Universidad de Panamá, con la evaluación del desempeño del docente, contribuye a la toma de conciencia de la importancia que reviste todo el proceso de modernización de la educación.

Es necesario señalar la importancia del docente que, como recurso humano es transmisor de los conocimientos y experiencias actualizados necesarios para ser asimilados por la población estudiantil.

Numerosos estudios se han realizado en torno a mejorar la calidad de la educación, la capacitación del docente, la aplicación de nuevas técnicas, etc., pero muy poco se ha estudiado sobre el pluriempleo; actividad que realiza el docente universitario y que ha despertado un sinnúmero de polémicas en torno a si este hecho dificulta o facilita la gestión administrativa.

Este fenómeno existe en un número plural de docentes de tiempo parcial y completo que prestan servicio en otras instituciones. .

Para enfrentar el problema del pluriempleo del docente en forma realista, hay que tener en cuenta que este va íntimamente ligado, primero, a la satisfacción de las necesidades de los docentes; segundo, a las necesidades profesionales del país; y tercero, a la oferta y demanda que rige en el mercado profesional.

Un estudio de esta naturaleza aspira a conocer y presentar de manera científica los elementos que coadyuvarán a la caracterización del fenómeno del pluriempleo, aportar a la Institución elementos sobre la magnitud del problema y conocer las opiniones y motivaciones del docente, para sugerir acciones encaminadas a que el ejercicio de sus funciones sean ejecutadas a plenitud con

miras a alcanzar el mejoramiento de la gestión administrativa de la Universidad de Panamá.

Para su mejor estudio, el trabajo se dividió en cinco capítulos:

El Primer Capítulo contiene la búsqueda en la historia universitaria de antecedentes sobre la problemática del pluriempleo. Se incluye una panorámica global de la investigación.

El Segundo Capítulo se refiere a los aportes teóricos y conceptuales del pensamiento en el campo de la Administración General, de la Administración Educativa, la Gestión de la Administración Universitaria así como de las funciones de la Universidad y de las funciones del docente, para la comprensión del fenómeno del pluriempleo.

El Tercer Capítulo reúne los aspectos metodológicos para realizar la investigación: formulación de la hipótesis, variables e indicadores, tipo de investigación realizada y selección de la muestra.

El Cuarto Capítulo presenta los resultados de la investigación a través de los cuadros estadísticos clasificados de acuerdo a la información general obtenida de las labores complementarias de los docentes con pluriempleo y de sus opiniones en torno a los siguientes temas: preferencia de turnos, distribución de las labores, motivación y conocimiento del Artículo relacionado con sus obligaciones de docente.

El Quinto Capítulo finaliza con las conclusiones, así como con las recomendaciones para mejorar la gestión administrativa de la Universidad de Panamá.

RESUMEN

El pluriempleo es un problema para la administración universitaria, cuando es ejercido por docentes de tiempo completo, ya que afecta el desarrollo de sus funciones.

Para el presente trabajo se aplicó un cuestionario a una muestra representativa de docentes tiempo completo de la Universidad de Panamá que ejercen el pluriempleo. El 61.3% de los encuestados pertenecen a la categoría de Regular. Se encontró que 22% realizó investigaciones registradas. En promedio, participaron en 2.5 comisiones; 26% han sido coordinadores de asignatura; 71% ha asesorado trabajos de graduación; 69.4% ha dictado conferencias; 36.7% ha dictado seminarios.

El motivo manifestado para ejercer el pluriempleo es la necesidad de ingreso adicional, en tanto que el segundo empleo es igualmente el ejercicio de la docencia. Manifiestan los docentes su preferencia por dos turnos para laborar mañana y tarde y solicitan la eliminación del acápite c) del Artículo 110 del Estatuto Universitario porque consideran que compromete el uso del tiempo libre del docente.

SUMMARY

The double employment is a problem for the administration of the University when full time professors practiced it.

The researchers applied a questionnaire to a sample of professors of the University of Panama with double employment. 61.3% of them were Regular professors. 22% of them did registered research works; they worked in 2.5 commissions in average; 26% had been subject coordinators; 71% have been thesis advisors; 69.4% have dictated conferences; 36.7% have dictated seminars.

The main reason for having a second job is the need of another income. The second employment is also related to teaching. The professors have preference for schedules of two duty hours(morning and afternoon). They recommend the elimination of part c) of Article 110 of the University Law because it engages their free time.

CAPÍTULO I
MARCO DE REFERENCIA

CAPÍTULO I

MARCO DE REFERENCIA

A. Aspectos Generales del Pluriempleo del Docente Universitario.

La Universidad de Panamá como parte de la Universidad Latinoamericana, ha atravesado por un sinnúmero de situaciones propias de su crecimiento natural, así como de las condiciones sociopolíticas del acontecer del país; sin embargo, tiene particularidades que es necesario mencionar como la situación sobre la dedicación y las obligaciones del personal docente, que se ha convertido en uno de los problemas de mayor significación en los últimos años.

La investigación de los problemas universitarios en general, y los relativos al personal docente, en particular, se hace necesaria e imprescindible si se desea influir positivamente en el desarrollo de la Universidad; se fundamenta esta necesidad en resolver situaciones académicas y/o administrativas de la realidad actual, ya que las mismas repercuten directamente en sus proyecciones futuras

Para conocer sobre las generalidades del problema objeto de estudio, se realizó la búsqueda de la información siguiendo un orden cronológico, resaltando las principales leyes y documentos más importantes, tales como: los Informes,

diagnósticos, Planes de Desarrollo, líneas programáticas de acción y otros, así como entrevistas, que nos brindan información sobre las políticas de personal docente en relación a su dedicación y su obligaciones.

La Universidad de Panamá, ha dividido a sus docentes en dos grupos: Regulares y Especiales, siendo los Regulares: los Auxiliares, Agregados, y Titulares, y los Especiales: los Adjuntos, los Eventuales, los Extraordinarios y los Visitantes, quienes de acuerdo a la cantidad de horas mínimas o máximas que laboren para la institución su dedicación puede ser de tiempo completo (TC) o de tiempo parcial (TP).

Para la distinción del docente de tiempo completo y tiempo parcial se utilizó la definición establecida en el Estatuto Universitario vigente que en su Capítulo V, Artículo 107, indica:

“De acuerdo con la cantidad de horas dedicadas a las labores universitarias, los profesores son:

- a) De Tiempo Completo, con 40 horas semanales de dedicación a labores universitarias, con un mínimo de 12 horas de dedicación a la docencia y el resto en labores de investigación, extensión y administración;
- b) De Tiempo Parcial, con una dedicación máxima de 12 horas semanales de docencia o investigación.” (Ley 11, 1981)

1. Concepto

El desempeño de varios trabajos por una persona es un fenómeno manifiesto que algunos especialistas en el campo de la economía señalan no tiene un concepto único; como expresa el Profesor Juan Jované, Economista, Director

del Instituto de Estudios Nacionales, de la Universidad de Panamá: “.quizás como fenómeno no tiene un concepto único, lo importante es conocer su existencia.”

El pluriempleo tiene su importancia ya que es practicado por muchas personas, como nos corrobora seguidamente el Profesor Jované, cuando dice: “.lo importante, es que hay un fenómeno que por distintos motivos, en muchas sociedades la gente tiende a tener o estar insertada en varios empleos, dado que el fenómeno existe, yo creo que uno lo llama Pluriempleo, en la medida que refleja o trata de expresar el hecho de que son personas que hacen varios trabajos...” (Jované, 1997)

Para el Licenciado Bolívar Pino, Coordinador del Sistema de Información y Análisis Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Panamá sobre el concepto del pluriempleo, manifiesta lo siguiente:

“Se ha avanzado un tanto en lograr una visión del problema pero, no se ha logrado aún definir o lograr una terminología que sea aceptada a nivel de todos los mandantes de la OIT, recordemos que la OIT se debe a los trabajadores, a los empleadores y al Gobierno; por lo tanto, como Institución Tripartita tiene que manejar los convenios, los acuerdos y las definiciones de una manera que sea aceptada generalmente por todos estos sectores de la sociedad. Si uno de estos sectores no está de acuerdo con esto, entonces genera una situación ambigua para la OIT en un tema especial. Este es uno de los casos...” (Pino: 1997)

Concluye el Licenciado Pino, que la OIT no ha realizado estudios a profundidad sobre el tema, pero se acepta la existencia de este fenómeno.

A continuación se presentan definiciones sobre el Pluriempleo, que demuestran su existencia:

La Real Academia Española, en su Diccionario de la Lengua Española define al Pluriempleo como:

“Situación social caracterizada por el desempeño de varios cargos, empleos, oficios, etc., por la misma persona” (Real Academia Española, 1975)

J. M. Rosemberg. en su Diccionario de Administración y Finanzas, nos presenta dos definiciones:

Pluriempleo: “(double employment) PER. Realización de varios trabajos al mismo tiempo.”

Pluriempleo: “(moonlighting) PER. Combinación de dos trabajos, uno que ocupa toda una jornada laboral normal y otro de jornada partida” (Rosemberg, 1994).

Entenderemos para objeto de este estudio al **Pluriempleo**, como la combinación de dos trabajos o más, en el que uno de ellos es de tiempo completo (jornada de 40 horas por semana) y el otro puede ser de tiempo parcial o de tiempo completo.

2. Antecedentes

Para estudiar los antecedentes del problema debemos incursionar, primero, en el origen de la forma de contratación del docente; que si bien en algunos períodos de vida universitaria los porcentajes de profesores tiempo parcial y tiempo completo, no se registraron, el sólo hecho de su implementación para el ejercicio de las labores de docencia, ya sentaba pauta para pensar en un pluriempleo.

Las actividades académicas y administrativas en la Universidad de Panamá, normadas desde su fundación, hace sesenta y dos años, han confrontado situaciones difíciles que generalmente han provocado cambios fundamentales en su estructura orgánica y legal, los cuales han afectado directa e indirectamente al docente universitario en su estabilidad.

La gestión administrativa de la Universidad de Panamá ha descansado fundamentalmente en sus Leyes, las cuales contienen sus fines y objetivos. Inmersas en éstas se encuentran las políticas, incluyendo las relacionadas con el personal docente.

Con el Decreto 29 del 29 de mayo de 1935, se crea la Universidad Nacional de Panamá, en donde se establece un Consejo Universitario Consultivo, presidido por el Secretario de Instrucción Pública (hoy Ministro de Educación). Con ello, la Universidad inicia sus funciones subordinada al Órgano Ejecutivo, quien norma

los asuntos internos de la misma, tal como lo señala el Artículo 4 del mencionado Decreto:

“a. Iniciar y proponer las reformas y ensanches que demande el desarrollo de la Universidad.

b. Recomendar el profesorado que fuera necesario” (Gaceta Oficial No. 7066 en : Universidad de Panamá. Reseña Histórica,1991: 28).

De esta manera vemos que el Organo Ejecutivo es quien queda autorizado legalmente para nombrar el personal docente y administrativo requerido para el funcionamiento de la Universidad de Panamá.

La Universidad de Panamá inicia sus labores con jornadas nocturnas, por lo que se deduce que el grupo de profesores que conformaban su planta docente, tanto nacionales como de extranjeros, estaba integrada con un porcentaje de tiempo completo y de tiempo parcial.

En marzo de 1946, el país adopta una nueva Constitución que establece la autonomía universitaria, con la cual se le otorga a la Universidad personería jurídica, patrimonio propio y derecho de administración, facultad para organizar sus estudios, designar y separar a su personal y libertad de cátedra.

Para el desarrollo de las normas constitucionales se expidió la ley 48 del 24 de septiembre de 1946 (Gaceta Oficial No. 10112: 1946 en: Universidad de Panamá. Reseña Histórica, 1991: 28).

Con la promulgación de esta ley se integran los órganos de gobierno universitarios, con participación de sus autoridades, representantes de docentes y estudiantes.

La Universidad de Panamá, amplía su cobertura de servicios, entre los que podemos mencionar:

- se dictan cursos universitarios en el interior del país
- se crean nuevas extensiones universitarias
- la sede de la Universidad se traslada para el Campus, luego de estar funcionando en las instalaciones del Instituto Nacional desde su creación
- se implantan los cursos regulares diurnos

En el período de los años cincuenta, los docentes que en su mayoría eran tiempo parcial, miraban utópicamente el tiempo completo y asistían a dar clases por el prestigio de pertenecer a la planta docente de la magna casa de estudios superiores del país, La Universidad.

Los cambios políticos ocurridos en el país en octubre de 1968, que ocasionan el cierre de la Universidad de Panamá, condicionan su apertura a la reorganización de la misma mediante la promulgación del Decreto de Gabinete 144 del 3 de junio de 1969 (Gaceta Oficial No. 16,382, 1969 en op. cit.:30).

El máximo organismo, según este Decreto de Gobierno, era el Consejo Directivo, presidido por el Ministro de Educación, con ésto se refleja el

desconocimiento de la autonomía universitaria, la casi nula participación del Consejo Universitario, así como la intromisión en el nombramiento del Rector, que respondería a directrices del Organismo Ejecutivo.

Correspondía al Consejo Académico autorizar al Rector lo relacionado con el nombramiento del personal docente, previa recomendación de la Junta de Facultad.

La Ley de Autonomía Universitaria, que denomina a la Universidad Oficial como **Universidad de Panamá**, le otorgaba potestad para dictar las normas complementarias, según las cuales debería desarrollar las actividades propias de esta institución. Sin embargo, esta autonomía estaba mediatizada, según la opinión vertida por la Subcomisión Especial de Educación Superior Universitaria y su Integración con las Formaciones de Nivel Medio, que señala:

“Sin embargo, la autonomía formal de la que ha gozado la Universidad, en realidad ha sido teórica, ya que los distintos gobiernos nunca han estado dispuestos a producir autonomía económica, en forma tal que podían frenar mediante restricciones del presupuesto universitario, la formulación de toda una serie de programas que podrían haber elevado el nivel académico de la Universidad y, por otra parte, utilizando el mismo procedimiento, crear problemas políticos por la imposibilidad que tenía la Universidad de atender las demandas de profesores y estudiantes” (Universidad de Panamá, 1972).

El control ejercido por medio del presupuesto, dilata la posibilidad de una estabilidad del docente y restringe la adquisición de docentes a tiempo completo, al reducirse a su mínima expresión la apertura de los concursos de cátedra.

A partir del inicio de los años setenta, la Universidad inició una política de ingreso de puertas abiertas que facilitó la incorporación masiva de estudiantes, fundamentándose en la igualdad de oportunidades. Esta, vino paralela a la urgente necesidad de incorporar a un gran número de docentes que hiciera frente a esta demanda, incrementan así la contratación de éstos en un mayor porcentaje de tiempo parcial, en comparación con los de tiempo completo; así se presentó una situación de desproporción similar a otras Universidades, como menciona en su informe la Subcomisión Especial de Educación Superior Universitaria:

“En Panamá, al igual que en la mayoría de las Universidades Latinoamericanas, existe una gran desproporción entre los profesores de “tiempo completo” (T.C.) y los de “tiempo parcial” (T.P.); este hecho constituye uno de los males que aqueja a estas instituciones...” (Universidad de Panamá, 1971:30)

A partir de esta política y de la puesta en marcha de los centros regionales, se refuerza la estructura docente con la consecuente contratación de profesores viajeros de tiempo parcial. Estas políticas van sentando las bases de un “Pluriempleo Institucionalizado”, ya que la Universidad como institución contrata a un gran número de profesores de tiempo parcial, quienes laboran, en la mayoría de las veces, en otras instituciones públicas o privadas, como personal de tiempo completo.

Sin embargo, mientras que en el recién elaborado Estatuto Universitario se reglamenta la dedicación del profesorado de tiempo parcial y de tiempo completo,

la mencionada Subcomisión Especial de Educación discrepa en su informe finalizado en julio de 1971, señalando lo siguiente: “ En la actualidad no existe una política clara frente a la dedicación docente y en gran parte, es el Decano de cada Facultad quien decide dicha política “ (Universidad Panamá, 1971:53)

Esta situación se presentaba porque eran los decanos quienes de acuerdo a la matrícula del año lectivo, iban a necesitar una cantidad de docentes que se encargaran de impartir las clases de las diferentes asignaturas, en los diferentes turnos, en consecuencia quedaba en manos de los decanos decidir lo relativo a la dedicación del docente.

Para el inicio de la década del ochenta, y con la derogación del Decreto de Gabinete 144, entra en vigencia la nueva Ley 11 del 8 de junio de 1981. La sanción de esta Ley le confiere a la Universidad la potestad de expedir su Estatuto (o reformar el anterior; como se hizo), y los reglamentos que se estimen necesarios para fortalecer el gobierno, reafirmar su autonomía y reorganizar la propia institución sin injerencias extrañas.

Con la nueva ley, entre los beneficios que se perciben para el docente se hace necesario “... resaltar que por los años de 1982 y 1983, el impulso de concursos de cátedra, fue tan intenso que en un período de tres años se regularizó una cantidad de docentes cuatro veces mayor a lo que se había dado en los últimos quince años.” (Universidad de Panamá, 1991:53)

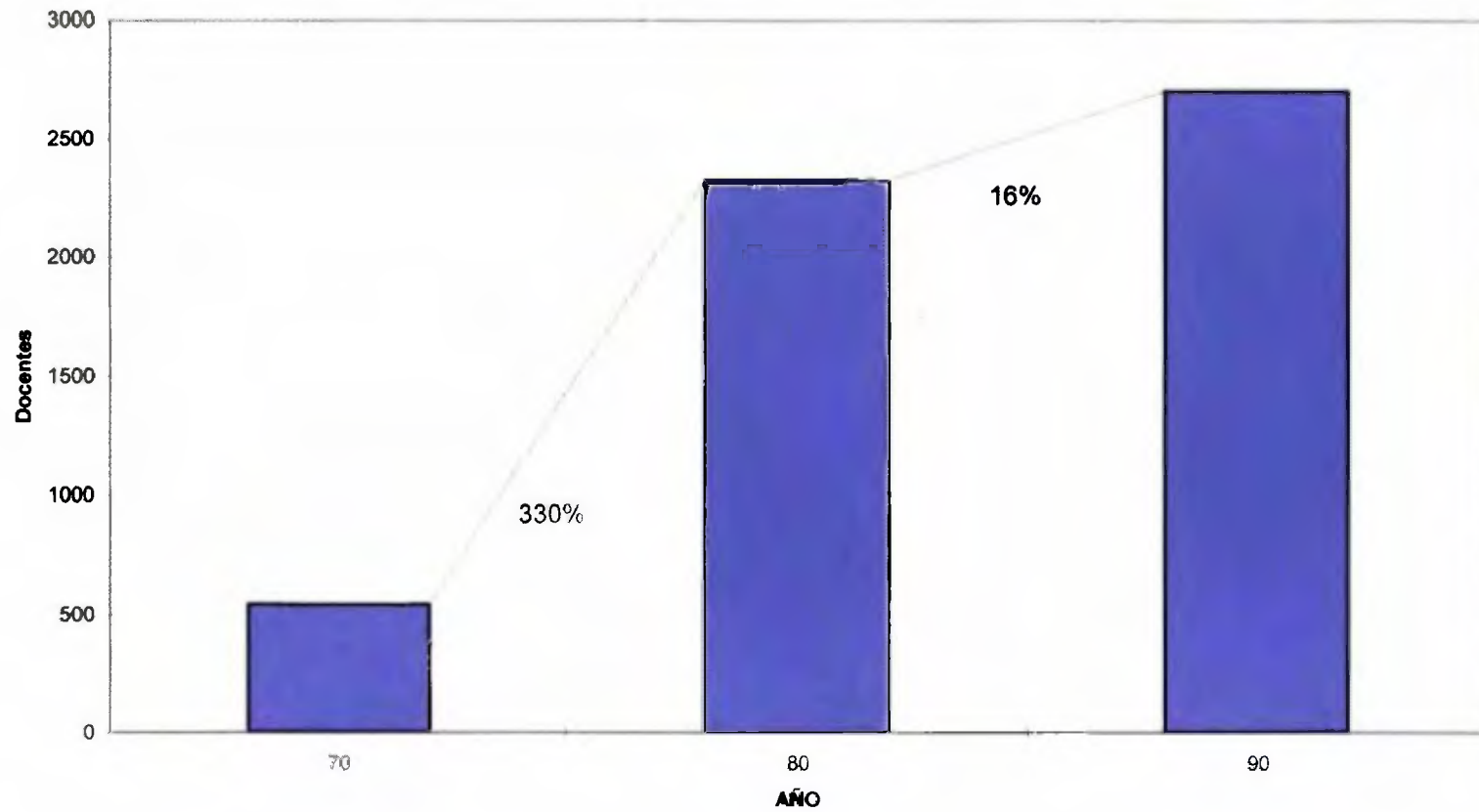
Sin embargo, este impulso se ve frenado por la crisis surgida en los años 1987 a 1989 a consecuencia del cerco económico que vivió nuestro país, implantado por el gobierno de los Estados Unidos de América de ese entonces. La Universidad continuó laborando en este período con un presupuesto autorizado para funcionamiento e inversión, congelado (Ver Anexo 1).

En el Plan Operativo 1986-1987, en el que no se encuentran referencias taxativas que señalen alguna relación con la dedicación del docente, señala, sí, la preocupación por regular la estabilidad del mismo:

“Se ha procurado la regularización del personal docente, mediante los concursos de cátedra... 77 posiciones regulares y 33 adjuntos fueron adjudicadas durante el período.” (Universidad de Panamá, 1986)

Las Líneas de Acción Relevantes 1987-1988, elaboradas posteriormente, le dan continuidad a lo citado ya que mantienen el interés de la Universidad en ejecutar o continuar con los concursos de cátedra. (Universidad de Panamá, 1987). Si para la década de 1970 al 1980 el incremento de los docentes fue de 330%, en la década del 1980 al 1990, el incremento fue del orden de 16.2%, reflejando la influencia de la situación económica y política que vivía nuestro país. (Ver Gráfica 1).

Grafica 1. Porcentaje de Incremento de Docentes en las dos últimas décadas.



Fuente: Confeccionada por las autoras de este trabajo con información obtenida del Plan de Desarrollo Universitario -1984 y de la Sección de Estadística de la Dirección de Planificación de la Universidad. (DIPLAU).

Comienza la Universidad la década de los noventa, época postinvasión norteamericana, en condiciones adversas, con serias limitaciones y tratando de mantener su estructura docente.

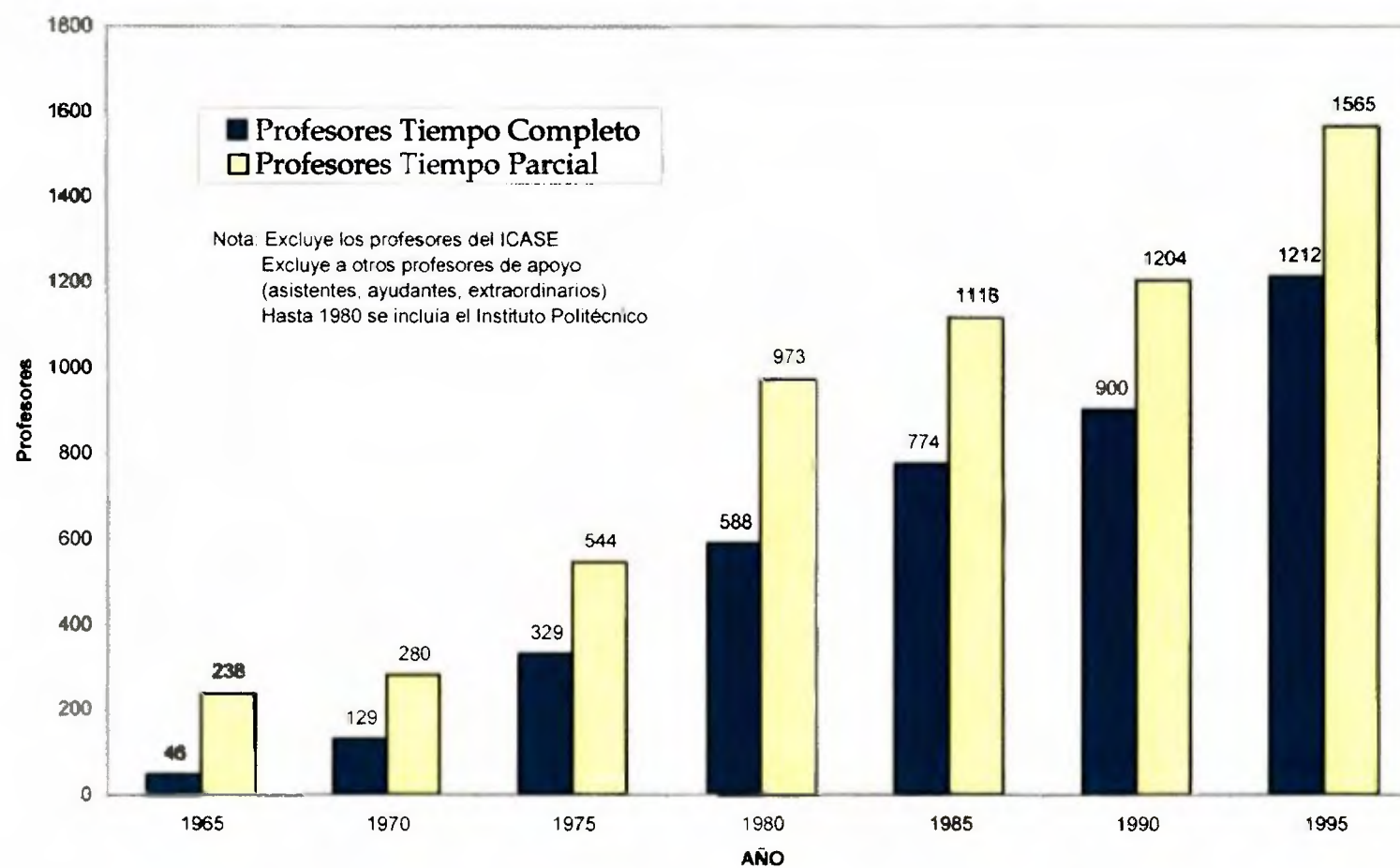
Si bien la política universitaria que prevalecía en los primeros quinquenios fue la de laborar con una planta docente compuesta mayoritariamente por profesores tiempo parcial, esto fue cambiando en los siguientes años, para el tiempo completo, a raíz de las necesidades educativas de la institución (Ver gráfica No. 2).

El Plan de Desarrollo 1990-1994, concede mucha importancia a la formación de los recursos humanos para la transformación económica del país. Entre sus políticas en el Area de Docencia se señaló:

“La formación integral de recursos humanos altamente calificados, con actitud científica, espíritu crítico...” (Universidad de Panamá, 1990).

Como se observa, se hace énfasis en las exigencias de perfeccionamiento, porque la Universidad necesita buscar un modelo nuevo para hacerle frente a los retos del desarrollo de la sociedad nacional e internacional. Es decir, necesita de docentes que puedan proyectar y transmitir los conocimientos necesarios a la población, con criterios modernos para asimilar los cambios en la sociedad.

Grafica 2. Profesores Tiempo Completo y Tiempo Parcial



Fuente: Confeccionado por las autoras de este trabajo con información de la Sección de Estadísticas de la Dirección de Planificación Universitaria.

3. Situación Actual del Problema del Pluriempleo del Docente de Tiempo Completo.

La Universidad de Panamá funcionó, hasta 1984, sin planificación científica, al igual que la mayoría de las universidades latinoamericanas.

Esto determinó que una parte muy importante de sus actividades, se llevaron a cabo a través de sus unidades administrativas, de manera espontánea y en función de las exigencias coyunturales.

De acuerdo a los argumentos considerados en el Diagnóstico para el Plan de Desarrollo Universitario 1984, la ausencia de lineamientos generales, políticas y estrategias , no permitían la supervisión adecuada sobre el aprovechamiento de los recursos docentes:

“Actualmente se registran problemas en cuanto al efectivo cumplimiento de sus obligaciones por parte de los profesores de tiempo completo:” (Universidad de Panamá, 1984)

Son obligaciones del profesor de tiempo completo, según el Estatuto Universitario, Artículo 110 de la Ley 11 del 8 de junio de 1981:

- “a). Cumplir con el número de horas semanales de dedicación a labores universitarias, indicado en el Artículo 107 de este Estatuto;
- b). Presentar al Decano de la Facultad, al inicio de cada año lectivo, un plan de las labores que se propone realizar en la docencia, investigación, extensión y actividades administrativas, el cual deberá ser aprobado por la unidad académica correspondiente;

c). No ejercer funciones en otra entidad. Sólo podrá dar clases o asesorías en otras instituciones con la autorización del Rector, a solicitud del interesado y previa recomendación del Decano respectivo;

ch). Rendir un informe anual de la labor realizada, al final de cada año académico.

El incumplimiento de cualesquiera de las obligaciones establecidas en este artículo, dará lugar a que el Rector cancele la condición del Profesor de Tiempo Completo, previa informe del Decano de la Facultad respectiva.”

Con este Artículo, en el acápite c) queda establecido, por escrito, la aceptación de un pluriempleo por la Institución, que si bien se trata de controlar, no se encuentra debidamente reglamentada la autorización de los permisos. Esta ausencia, de reglamentación trae como consecuencia conflictos entre los docentes y las autoridades administrativas encargadas de velar por el fiel cumplimiento del Estatuto.

El problema del incremento de docentes que laboran en otras entidades sin la debida autorización surge cuando “ desde hace algún tiempo los Decanos y Directores de Centros Regionales, manifestaban que no podían contar con la colaboración de los docentes de tiempo completo para que desarrollaran la labor en distintas comisiones, en sus Facultades y Centros Regionales, ya que el ausentismo de los mismos a formar parte de dichas comisiones, era consecuencia de los mismos profesores, que, por estar laborando en otras entidades no cumplían con sus labores de tiempo completo, según lo señalado en el Estatuto Universitario” (Aparicio, 1997).

A raíz de esta inquietud, el Consejo Académico nombró el 28 de abril de 1995 según nota 737-95, debidamente signada por el Presidente del Consejo Académico, una Comisión Permanente, presidida por el Decano de la Facultad de Arquitectura. Dicha comisión tiene el objetivo específico de velar por el cumplimiento de las normas formuladas por el Consejo Académico y establecidas en la Ley 11 y en el Estatuto Universitario, relativo a los profesores que ostentan la condición de tiempo completo en esta casa de estudio.

El Consejo Académico, en su reunión No. 43-95, decidió por unanimidad mantener las medidas sobre el cumplimiento de las obligaciones del profesor de tiempo completo. Para el cumplimiento de esa norma, a la Comisión Permanente se le encargó la tarea específica de identificar a los profesores de la Universidad que, disfrutando de la condición de tiempo completo, ejercen docencia o asesoría en otras instituciones, sin la autorización del Rector ni la respectiva recomendación del Decano o Director del Centro, en que ofrece sus servicios.

La comisión encargada en la investigación de esta irregularidad, detectó que la cantidad de docentes que laboraban en otras instituciones en 1995, ascendía a la cantidad de 310 que representaban el 20.73 % de un total de 1,495, profesores de tiempo completo (Ver Cuadro I). De esta cantidad localizada, 50 eran profesores asistentes, 109 profesores especiales y 146 profesores regulares (Ver gráfica 3).

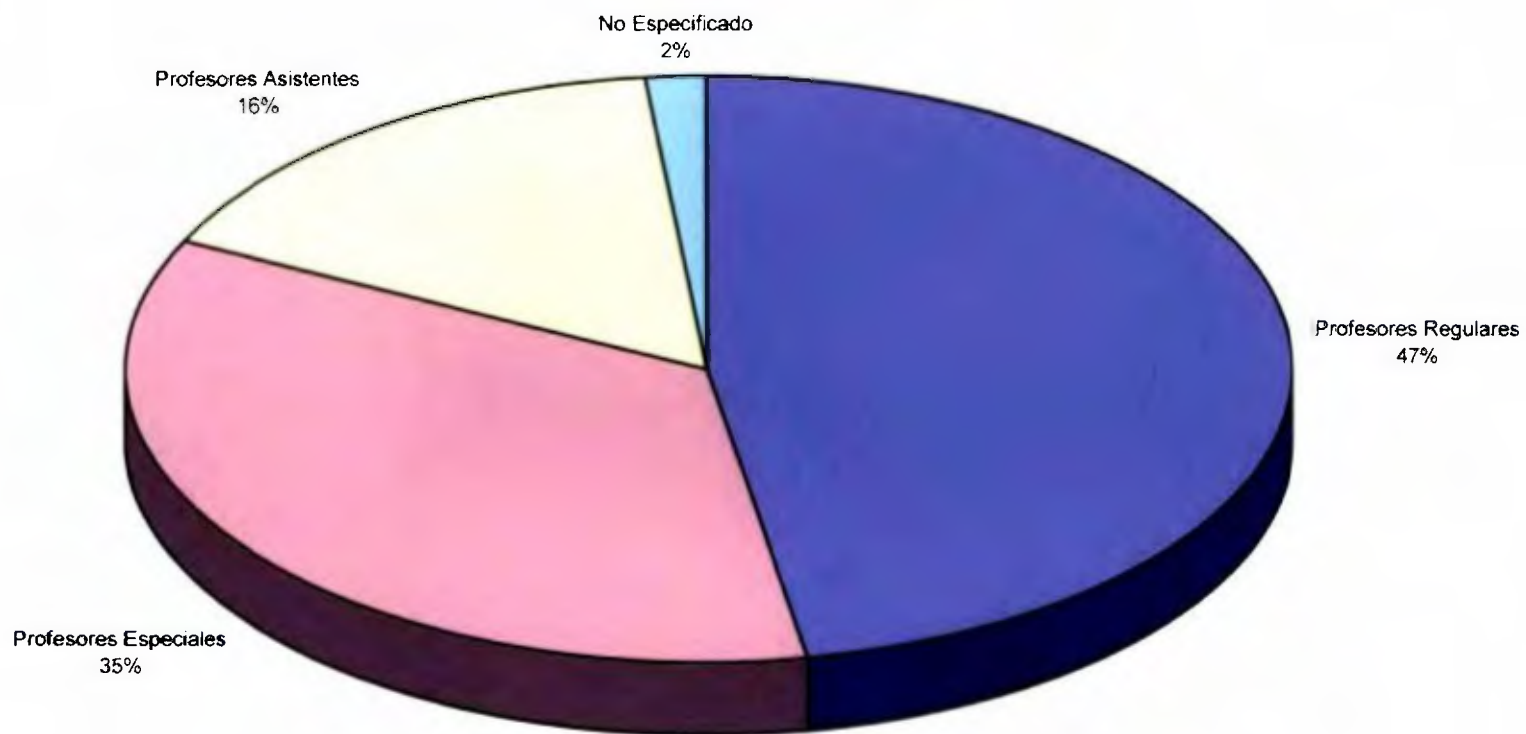
CUADRO 1. PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMA,
 POR CATEGORIA Y TIEMPO DE DEDICACION
 AÑOS ACADÉMICOS 1992 - 1996

AÑO	TOTAL			REGULARES			ESPECIALES			ASISTENTES		
	PROF	T C	T P	SUB TOTAL	T C	T P	SUB TOTAL	T C	T P	SUB TOTAL	T C	T P
1992	2797	1248	1549	842	625	217	1366	341	1025	589	282	307
1993	2933	1325	1608	850	631	219	1506	414	1092	577	280	297
1994	3263	1418	1845	915	686	229	1741	432	1309	607	300	307
1995	3387	1495	1892	983	778	205	1794	434	1360	610	283	327
1996	3335	1461	1874	998	775	223	1755	423	1332	582	263	319

Fuente Cuadro confeccionado por las investigadoras de este trabajo con información obtenida en la sección de estadística de la Dirección de Planificación Universitaria

Nota Excluye a los profesores del ICASE

Gráfica 3. Porcentaje de Docentes de tiempo completo que laboran en otra entidad según categoría - 1995 -



Fuente: Confeccionado por las autoras del trabajo con información suministrada por Presidente de la Comisión.

En base a esta información se procedió a enviar notas (Ver Anexo 2) a los profesores identificados, para que procedieran a aclarar su “status” en la Universidad, ya que de no poder justificar su situación, se le aplicaría la sanción correspondiente a esta falta que se encuentra reglamentada en el artículo 110, la cual consiste en la suspensión de su tiempo completo.

Consciente con su compromiso de informar a la comunidad universitaria de lo acontecido y de lo decidido sobre esta situación, el Consejo Académico, en uso de sus facultades legales y estatutarias emite la Resolución No. 3-96 que en su contenido considera que se acepta que el servicio fuera de la Institución de nuestros docentes de tiempo completo constituye una colaboración de la Universidad al engrandecimiento académico y profesional de otras instituciones educativas del país. Pero, en cuanto a la evaluación del ejercicio docente y la fiscalización del cumplimiento de las normas, la Comisión “concluyó que se trata de **un problema serio** que requiere ordenamiento, ya que un gran número de profesores de tiempo completo, ejercen funciones docentes y de asesorías en otras instituciones, con horarios que muchas veces superan la condición de tiempo parcial” (Ver Anexo 3).

Esta situación no va acorde con los intereses de la Universidad, ya que no recibe la plenitud de los servicios del docente de tiempo completo, además de afectar a los otros colegas de igual dedicación que tienen que asumir las tareas de

las diferentes comisiones de trabajo, que le competen a estos docentes “ausentes”. Por tales motivos resuelve que los profesores de tiempo completo, sólo podrán brindar servicios docentes de tiempo parcial, hasta un máximo de seis horas semanales y las asesorías estarán sujetas a determinados acuerdos interinstitucionales.

En cuanto a los requisitos que deben cumplir los docentes tiempo completo, que deseen trabajar en otros empleos, se señala lo siguiente: enviar nota solicitando la autorización a su Decano o Director de Centro, acompañada de los horarios de ambas instituciones, debidamente certificados; éstos se deben presentar antes de comenzar el año lectivo, de aceptarse esta solicitud, deberá renovarse anualmente.

La Comisión encargada, atendió todos los casos que se presentaron de manera individual; algunos docentes entregaron constancias de que habían solicitado permiso para trabajar el año anterior y otros, en administraciones anteriores. Estos profesores consideraban que los permisos eran permanentes, que no tenían la necesidad de solicitarlos nuevamente.

Una de las reacciones inmediatas en algunos de estos casos, fue la renuncia al tiempo completo que tenían en el otro empleo; a otros, como presentaron el permiso de la administración anterior, se les brindó la oportunidad hasta el año 1995 para que finalizaran sus otros servicios.

Después de esta investigación, se recomendó autorizar 154 permisos que, comparados con los veintiuno autorizados el año anterior, según aparece publicado en la Memorias del año de 1994, se registró un incremento de 633%, porcentaje preocupante para la administración.

De esta situación, se deducen otros problemas además del principal, sobre el incremento de docentes tiempo completo que laboran en otras instituciones sin el permiso correspondiente, en horas que le corresponden a la Universidad. Uno de los problemas, consiste en la ausencia de una reglamentación sobre estos permisos, que si bien existe un Resuelto Universitario, éste no contempla los criterios equitativos para saber a quien se le puede otorgar, sin afectar el cumplimiento de las funciones principales de la Universidad en docencia, investigación, extensión y administración.

Otro problema que se vislumbra es ¿cómo recupera la Universidad las seis horas que otorga en los permisos, si ella paga por las horas de esa fuerza laboral y es responsable de los bienes a ella designados?

Existe otra problemática latente, que consiste en el desconocimiento de los motivos que inducen al docente a buscar jornadas adicionales de trabajo.

4. Alcance y Cobertura del Estudio.

El pluriempleo del docente universitario se presenta como un problema para la gestión administrativa de la Universidad, cuando éste es ejercido por los docentes de tiempo completo en horas que le corresponden a la Institución, alcanzando en algunos casos un número de horas equivalentes a otro tiempo completo, además de incurrir en un incremento de permisos para laborar en otras instituciones.

Por consiguiente, esta investigación abarcará los profesores tiempo completo con pluriempleo que laboran en el Campus Universitario.

La muestra estará constituida por aquellos docentes de tiempo completo de las distintas Facultades en el Campus, que trabajan en otra institución o empresa.

De las implicaciones del pluriempleo, estudiaremos las consideradas de mayor relevancia, como son: las relacionadas a la dedicación del docente tiempo completo, el cumplimiento de sus obligaciones, la ejecución del Estatuto, la opinión de tales docentes, las causas que inducen a un pluriempleo, y otras.

5. Objetivos

a. Objetivo General.

Analizar el pluriempleo del docente universitario a Tiempo Completo, para mejorar la gestión administrativa de la Universidad de Panamá.

b. Objetivos Específicos

1. Conocer cuál ha sido la política universitaria en relación al pluriempleo.
2. Realizar un diagnóstico del pluriempleo en la Universidad de Panamá.
3. Determinar las características del fenómeno del pluriempleo en la Universidad de Panamá.
4. Conocer las opiniones y sugerencias de los docentes en torno al problema del pluriempleo en la Universidad de Panamá.
5. Identificar los factores motivacionales que inducen al docente universitario al pluriempleo.
6. Proponer a las autoridades universitarias, alternativas dirigidas a minimizar el pluriempleo de los docentes tiempo completo.

6. Hipótesis

El alto porcentaje de profesores con pluriempleo afecta el desarrollo de las funciones que competen a las labores del docente, como lo son: el trabajo de investigación, de extensión y las académico-administrativas, que repercuten en la gestión administrativa de la Universidad de Panamá.

B. Justificación

El fenómeno del pluriempleo es un problema real, presentado y tratado como tal por las autoridades jerárquicas de las Facultades y de los niveles superiores de la Universidad de Panamá; afectando éste la gestión administrativa.

Este problema, es un hecho real que no registra antecedentes, siendo ésta una de las causas que motivaron la presente investigación.

Se pretende, con la información obtenida, realizar aportes tendientes a presentar elementos para la solución del problema existente. Se espera, además, que esta información sirva de base para estudios posteriores.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

A. Evolución del Pensamiento Administrativo.

Enfocando la administración como ciencia social, podemos decir que es un proceso en el que diversos autores tienden a dividirla en etapas, aunque todos coinciden en que se inicia con la planeación, que consiste en adelantarse al futuro, con una organización; es decir, dividir el trabajo y ordenar las labores que competen a cada división, que necesita la integración de los recursos humanos y de una dirección de los mismos para el logro de las metas; y por último, que requiere de un control para lograr que se ejecuten todas las acciones de acuerdo a lo planeado.

La compleja red de relaciones de nuestro mundo moderno descansa sobre el trabajo cooperativo de la sociedad.

Tareas como las de administrar, se han convertido en instrumentos de trabajo sobre los cuales descansan las industrias, el comercio, los hospitales, las instituciones estatales, así como las universidades, para mencionar algunas de las organizaciones sociales.

A la administración se le concede suma importancia porque se le considera uno de los principales pilares en la solución de los problemas, de recursos humanos, financieros y físicos.

La palabra administración viene del latín “ad” (dirección, tendencia) y “minister” (subordinación u obediencia) y significa cumplimiento de una función bajo el mando de otro (Chiavenato,1995:8).

Sin embargo, este significado etimológico, en la práctica, ha sufrido cambios que han originado una serie de variantes de interpretación en la realidad concreta de nuestras sociedades.

Otras definiciones de administración precisan aún más el quehacer de esta ciencia.

“El proceso de planear, organizar, liderar y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de utilizar todos los recursos disponibles de la empresa para alcanzar objetivos organizacionales establecidos.” (Stoner y Freeman, 1994: 4)

“Proceso de conseguir que se realicen las actividades eficientemente con otras personas y por medio de ellas.” (Robbins, 1994 : 5)

“El proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, trabajando en grupos, alcancen con eficiencia metas seleccionadas” (Koontz y Weihrich, 1994 : 4)

De allí que hayan surgido teorías o escuelas que han querido adaptar a las épocas y a las características específicas de las sociedades, patrones de trabajo administrativo para la solución de los problemas de sus respectivos momentos.

Se hará un breve recorrido histórico a través de las distintas teorías, lo que permitirá identificar en ellas elementos que explican el funcionamiento de las organizaciones sociales, particularmente las universidades, que es el objeto de estudio.

La Teoría General de la Administración, que es el conjunto de las distintas manifestaciones que ha tenido la administración, ha destacado como principales variables las siguientes: tareas, estructura, personas, ambientes y tecnología. Estas son las que han estado presentes (unas más que otras, privilegiadas unas sobre las otras), en todas las teorías administrativas.

La historia de los orígenes de la administración, registra reconocimiento de la necesidad de planear, organizar y controlar, desde 400 a. c. (Chiavenato, op. cit. 1995: 26). Sin embargo, nos interesa situar el inicio de los antecedentes de la Teoría de la Administración a principios del presente siglo.

El enfoque clásico de la administración tiene su origen en un momento histórico posterior a la Revolución Industrial cuando el crecimiento acelerado de las empresas y la necesidad de hacerlas más eficientes, sentaron las bases necesarias para revisar el qué hacer y cómo ejecutar las tareas necesarias para el

desarrollo de las empresas. Este enfoque de la administración tiene dos vertientes principales: la administración científica y la teoría clásica.

La obra de Frederick Taylor, como principal exponente y fundador de la Teoría de la Administración Científica, ha sido valorada con méritos, ya que significó una respuesta a los problemas administrativos de la época. Se le hacen críticas a esta escuela, por ejemplo, al mecanicismo de su enfoque, la robotización del obrero, pero éstas no desmeritan el hecho de que fueron los primeros pasos para la búsqueda de una teoría de la administración. Los estudios de tiempos y movimientos, la supervisión funcional, la estandarización de herramientas e instrumentos, la planeación de tareas y cargos y otros, todavía hoy tienen vigencia.

La segunda vertiente del enfoque clásico de la administración lo constituye la Teoría Clásica, cuyo fundador fue Henri Fayol. La teoría clásica por él elaborada situaba el énfasis en la eficiencia de la empresa para fortalecer la estructura de la misma. Su preocupación estaba por la definición del proceso administrativo, proponiendo funciones de las empresas, y entre éstas, las administrativas, claramente diferenciadas, en donde las partes deben cumplir tareas específicas con una división del trabajo.

Ambas vertientes complementan actividades necesarias y válidas para la administración de las empresas, su énfasis en las tareas y la estructura institucional reflejan los intereses de alcanzar con éxito o con eficiencia la fabricación de los

productos. Sin embargo, estos esfuerzos estuvieron dirigidos básicamente a las tareas realizadas, descuidando la atención a las personas, que son el recurso humano que hace posible la realización del trabajo.

Ni la administración científica ni el enfoque clásico centraron su atención en las personas, que son las determinantes . Es en la siguiente etapa histórica cuando surge la preocupación por las personas; se pasa de la preocupación por los aspectos técnicos y formales a los aspectos individuales y sociales. Se conoce a esta etapa de la Teoría General de la Administración como la Teoría de la Relaciones Humanas o Escuela Humanística.

Esta teoría surge como reacción al enfoque clásico. Nació de la necesidad de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo (Chiavenato, op. cit. 1995 : 136).

La experiencia de los estudios Hawthorne, coordinada por Elton Mayo, sentó las bases de la escuela de la Relaciones Humanas. Sus principales conclusiones se resumen de la manera siguiente:

- El nivel de producción lo determina las normas sociales y las expectativas que lo rodean. No son la capacidad física o fisiológica sino la integración o desadaptación social la que influye en la producción.

- El grupo prevalece sobre el individuo, es decir, los individuos no actúan aisladamente, sino de acuerdo a normas grupales. Estas normas sancionan a aquellos que se desvían de lo esperado por ellos.

- El comportamiento de los trabajadores está condicionado a normas sociales que castigan o premian a los que se apartan de las mismas, ya sea si se produce por debajo o por encima de la norma.

- Existen grupos informales de organización paralelos a la organización formal. Estos grupos definen reglas de comportamiento.

- Las relaciones humanas son las acciones que vinculan a los individuos con los otros. El comportamiento individual está influenciado por las normas grupales. Esto se aplica a las organizaciones como principio para establecer relaciones con los demás.

- El contenido y la naturaleza del trabajo influyen sobre la moral del trabajador que desdeña los trabajos simples y repetitivos; éstos afectan negativamente y reducen la eficiencia.

En síntesis, el aporte principal de la Escuela Humanística consistió en haber probado que era importante incorporar la función social de satisfacer necesidades de las personas, y que no solamente debe atenderse la función productiva.

A partir de los hallazgos de la experiencia Hawthorne, se desarrolla la nueva concepción del hombre social versus la del hombre económico. Surgen

entonces los aportes en la explicación de la motivación del comportamiento (K. Lewin); sobre el liderazgo informal (Carlyle, White y Lippitt, Tannenbaum y Schmidt, Leavitt) y todos aquellos que se inspiraron en el nuevo enfoque administrativo.

Sin embargo, también esta teoría presentó limitaciones, tales como: estudios realizados en fábricas y no en otras organizaciones sociales lo que limitaba su campo experimental; énfasis exagerado en los grupos informales; su enfoque parcializado que tiende a enfocar los cambios en el individuo y no en la empresa (Brown en Chiavenato, 1995 : 211)

El enfoque neoclásico de la administración, no es homogéneo, ya que los diversos autores así considerados no forman una escuela definida, por el contrario, sus aportes han sido diversos.

Las siguientes son las principales características de este enfoque:

-Posee un fuerte énfasis en los aspectos prácticos de la administración, más que en la teoría. Se enfatiza en los principios generales de la administración para la búsqueda de soluciones prácticas. Se trabaja para definir cómo el administrador debe planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo en las empresas modernas.

-Hay una reafirmación de los postulados clásicos, reestructurándolos de acuerdo al mundo actual.

-Los objetivos y los resultados son considerados importantes para evaluar el desempeño de la organización.

-Es ecléctico, ya que recoge aspectos de casi todas las teorías administrativas (de las Relaciones Humanas, de la Burocracia, Estructuralista, del Comportamiento, de Sistemas), lo que le ha permitido actualizarse y proponer modelos administrativos de acuerdo con la modernidad.

Es a este grupo de autores que se deben los aportes en cuanto a: centralización-descentralización, las funciones administrativas; estudios de los tipos de organización, grupos de trabajo o comisiones; departamentalización; la administración por objetivos.

La otra teoría que apareció en la década de los cuarenta es la teoría de la Burocracia que tiene como principal fuente los trabajos de Max Weber. Para Weber, la burocracia era la organización eficiente por excelencia y necesitaba de una descripción detallada y anticipada de cómo realizar las cosas con la finalidad de alcanzar la máxima eficiencia posible.

Otros autores como Merton, Selznick y Gouldner propusieron variantes al modelo burocrático de Weber que lo catalogaban como el modelo ideal de burocracia y no el modelo absoluto: se estudiaron las disfunciones del modelo, la interacción con el ambiente.

Así, la teoría estructuralista surge a finales de los cincuenta, como una derivación de la teoría burocrática y como una alternativa al enfoque tradicional y el de las relaciones humanas. Esta teoría caracteriza al hombre organizacional, es decir, al ser humano que desempeña roles en diferentes organizaciones tanto formales como informales. Amitai Etzioni realiza el estudio de las organizaciones. Este elaboró una tipología de las mismas y explicó el control de las organizaciones a través de categorías.

La teoría estructuralista, reconocida como una teoría de transición, inicia los estudios sobre el ambiente, hasta entonces no estudiado por otros autores, quienes se concentraron en los aspectos internos de la organización.

Con el enfoque de la teoría del comportamiento, se sitúa el desarrollo de una nueva concepción de la teoría administrativa, basada en el comportamiento humano, con una influencia clara de la Psicología Organizacional. Esta teoría se origina en el fondo, en la teoría de las Relaciones Humanas.

Herbert A. Simon, considerado el mayor exponente de esta teoría, critica los principios de la teoría Clásica y con sus observaciones acepta de la teoría de las Relaciones Humanas, aquello que considera adecuado e importante.

La teoría del comportamiento tiene su base en la conducta individual de las personas y para explicarla es necesario estudiar sus necesidades y la motivación humana. Sobre este aspecto, la teoría del comportamiento se sustenta en nuevas

proposiciones acerca de la motivación humana, fundamentalmente en las aportaciones de McGregor, Maslow y Herzberg.

Consecuentemente, Abraham Maslow expuso una teoría de la motivación según la cual las necesidades humanas están dispuestas en niveles (utiliza la figura de la pirámide para ilustrarla), iniciando con las necesidades más elementales: las fisiológicas; luego las de seguridad, las sociales, las de estima y el quinto grupo de necesidades, en la cúspide de la pirámide, son las de autorrealización.

En esencia, la explicación de A. Maslow sobre esta jerarquización supone que:

-El individuo satisface sus necesidades desde el nivel más bajo, progresivamente, hasta alcanzar las superiores, es decir, las de autorrealización. Cuando se satisface una necesidad ésta deja de ser la motivación prioritaria para la persona, y ésta busca atender o satisfacer las subsiguientes necesidades.

-Las personas poseen siempre más de una motivación, inclusive se regresa a motivaciones de necesidades que estuvieron satisfechas y que luego no lo son, creando tensión en el individuo que busca satisfacer las “viejas” y “nuevas” originándose en algunos casos, según Maslow, la mezcla de necesidades.

Aun cuando a la teoría de Maslow se le hicieron críticas como a todas, su estructuración ha permitido a los estudiosos contar con un esquema orientador y útil para explicar el comportamiento del ser humano y sus necesidades..

Otra explicación que aporta Frederick Herzberg a la teoría del comportamiento es la conocida como la Teoría de los Dos Factores. Según él existen factores higiénicos o extrínsecos y factores motivacionales o intrínsecos. Los primeros se sitúan en el contexto en donde se relaciona el individuo con su trabajo, están fuera del control de las personas. Los segundos, están relacionados con lo que el individuo hace y desempeña, es decir, involucra el control que sobre ellos ejerce el individuo.

Factores motivacionales son: el trabajo en sí, la realización, el reconocimiento, el progreso profesional, la responsabilidad. Factores higiénicos lo son: las condiciones de trabajo, la administración de la empresa, el salario, relaciones con supervisores y jefes y los beneficios sociales. Esta teoría tiene similitudes con la de Maslow.

Para Douglas MacGregor su preocupación giró en torno a explicar y comparar estilos de administrador: un estilo tradicional, mecanicista y pragmático (Teoría X) y un estilo basado en las modernas concepciones del comportamiento humano (Teoría Y).

Es interesante señalar las concepciones detrás de cada teoría.

McGregor nos dice que la Teoría X es la que ha prevalecido por mucho tiempo en donde las personas se acostumbraron a ser dirigidas y controladas por las empresas, que limitaban las capacidades individuales. El propone la Teoría Y

en la cual se explica que el proceso administrativo es básicamente un proceso de crear oportunidades y facilitar el autodesarrollo de las personas.

Otro aporte a la teoría del comportamiento lo ofrece Rensis Likert, quien propone sistemas de administración que definen perfiles organizacionales. Igualmente, autores como Chester Barnard y Chris Argyris hicieron contribuciones importantes a esta teoría.

La teoría del Desarrollo Organizacional (DO) surge a inicios de la década del sesenta con un conjunto de ideas respecto a la persona humana, la organización y el ambiente.

“En el sentido estricto, el DO es un desdoblamiento práctico y operacional de la Teoría del Comportamiento en camino al enfoque sistémico (Chiavenato, 1995 : 456).

Los diversos modelos de DO toman en cuenta cuatro variables principales: el medio ambiente, la organización, el grupo social y el individuo.

Los autores que estudian la interrelación de estas variables, necesariamente han estudiado a todos sus antecesores como paso necesario para explorar con más profundidad la interdependencia de estas variables, persiguiendo el objetivo de dar otra explicación al comportamiento individual y al logro de los objetivos organizacionales.

El desarrollo organizacional estudia “conceptos dinámicos” que influyen en las organizaciones: el de organización, cultura organizacional, cambio y desarrollo.

Tal como se puede apreciar, el DO es una alternativa democrática y participativa, así como dinámica para la renovación de las organizaciones que cuenta con la aceptación de muchos que consideran importante tomar en cuenta la mayor cantidad de factores que expliquen, tanto comportamientos individuales como organizacionales.

Ludwig Von Bertalanffy elaboró la teoría del enfoque sistémico de la administración, denominado Teoría General de Sistemas para explicar la interrelación de los sistemas dentro de la sociedad. Esta teoría explica la necesidad de entender como un todo las relaciones entre las partes de un conglomerado o una organización, no basta un análisis individual de factores aislados, sino de la dependencia recíproca de las disciplinas y de la necesidad de su integración para explicar todos los factores que influyen en el desarrollo del sistema social.

Los sistemas pueden clasificarse de acuerdo a las tipologías construidas:

1. En cuanto a su constitución pueden ser físicos o abstractos
2. En cuanto a su naturaleza pueden ser abiertos o cerrados

La teoría de sistemas como teoría actual, cuenta con la aceptación de muchos que ven en ella la explicación al funcionamiento general de la sociedad, ya que combina factores dinámicos, multidimensionales y multimotivacionales que la

hacen ser flexible y adaptable a las múltiples circunstancias a las que se someten las organizaciones hoy.

El enfoque de la contingencia de la administración destaca que la eficacia de la organización se alcanza combinando modelos para alcanzar los objetivos, es decir, que no existen una única forma de resolver los conflictos. Este enfoque identifica variables como el ambiente y la tecnología, como importantes para conocer el funcionamiento y la variación en la estructura de las organizaciones.

El enfoque de la contingencia, es un paso más adelante en la teoría de sistemas, el énfasis se coloca en el ambiente y en las demandas ambientales sobre la dinámica organizacional.

Luego del estudio del pensamiento administrativo en resumen, se observa que todas las teorías presentadas sobre la administración son válidas, aunque cada una valore unas variables más que otras; cada una surgió de acuerdo a las respuestas que ofrecía a los problemas relevantes de la época. Todas ellas tuvieron éxito al presentar soluciones para tales problemas, coincidiendo en cierto modo todos los especialistas en la aplicabilidad de estas teorías a las diversas situaciones de hoy.

B. La Administración de la Educación.

La sociedad, frente a los cambios y adelantos sociales, se ha visto en la necesidad de redefinir, ampliar y especializar los roles de sus instituciones sociales para hacerle frente a los retos modernos.

Así, el sistema educativo no se escapa a esta redefinición, por cuanto se le exige mantenerse a la vanguardia para transmitir a las nuevas generaciones conocimientos actualizados sobre el mundo, sus instituciones y su funcionamiento.

La administración de la educación integra así, un segmento de la Administración Pública, siendo ésta uno de los instrumentos ejecutores de las actividades del Estado. Es decir, las actividades de administración de la educación serían un subsistema de la Administración Pública.

La Administración de la Educación Superior (como subsistema de la Administración de la Educación), tiene como finalidad formar a los especialistas que se necesitan para el desarrollo del país. Por ello, es importante que se adecuen los contenidos programáticos y la estructura administrativa universitaria para que los mismos sean cónsonos con las exigencias de la sociedad.

A medida que ha crecido la organización de la Educación Superior, las tareas y funciones se han complejizado; esto ha significado atender todas las necesidades como también replantear las tareas a la luz de los nuevos requerimientos, acorde con las exigencias de los tiempos modernos.

Los aportes que han hecho las teorías administrativas, vistas brevemente en la sección anterior, han influido en el desarrollo de la especialidad con el nombre de la Administración de la Educación.

Para los estudiosos, la Administración de la Educación, es definida como:

“El proceso de toma de ejecución de decisiones relativas a los factores humanos, materiales y técnico-pedagógicos requeridos para la organización y funcionamiento de un sistema educativo.” (Díaz, 1994:29).

Para A. Lemus,

“La administración de la educación es parte de la Administración General encargada del quehacer educativo” (Lemus en Astudillo, 1989:27)

La Administración de la Educación se auxilia de los recursos y adelantos en materia administrativa para organizar: el personal, los bienes y servicios institucionales, el presupuesto escolar y universitario, etc.

Su quehacer particular (el de la Administración de la Educación), tiene que ver con lo técnico-pedagógico que le compete de manera particular: contenidos curriculares, métodos, planes sistemas de evaluación, el recurso humano docente, materiales de enseñanza, y otros.

La administración ha dado un soporte científico-técnico importante a la educación ya que ha contribuido a reorientar sistemas, procedimientos y la estructura de las instituciones educativas.

Una adecuada administración permite planear, organizar, dirigir y supervisar las unidades involucradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los principios de la Administración General son aplicables a la administración de la educación como a cualquier otra organización, indistintamente de cual sea su naturaleza o lugar donde funciona.

Las teorías administrativas que enfatizan los aspectos humanos nos señalan que en la administración de la educación es necesario resaltar la importancia de las personas ya que éstas constituyen el eje y motor principal de las actividades en las organizaciones, por ello hay que vigilar que ellas puedan gozar de la adecuada satisfacción de sus necesidades que les permita su realización profesional y humana.

Para la administración de la Universidad de Panamá representa un reto atender las demandas de los diferentes estamentos, particularmente de los docentes, ya que los mismos están recurriendo de manera creciente al pluriempleo, por lo que un estudio sobre esta temática es necesario realizarlo para la buena marcha de la Institución.

C. La Gestión Administrativa Universitaria.

La administración de las universidades tradicionales europeas se limitaba a definir los contenidos de los cursos y programas, así como a establecer los

mecanismos de admisión de los estudiantes y dirigir lo relacionado con la contratación y promoción de profesores. Esto era realizado por lo propios profesores, a través de sistemas de deliberación colectiva que simbolizaban lo que se entendía por autonomía universitaria. A partir del movimiento de la Reforma de Córdoba, estos grupos de profesores pasaron a contar también con la participación de estudiantes y administrativos.

La Universidad de Panamá, heredera de una administración tradicional europea y de la reforma de Córdoba, tiene representada su máxima jerarquía en un órgano colegiado de gobierno: el Consejo General Universitario, conformado por docentes, estudiantes y administrativos.

Se encuentran muchos argumentos favorables sobre este sistema porque garantiza la participación de los diferentes estamentos universitarios en la administración de sus instituciones; sin embargo, hay también problemas que se han tornado más serios en los últimos años, ya que por su naturaleza, estos sistemas basados en jerarquías complejas de consejos deliberativos, se tornan poco eficientes para administrar instituciones de la complejidad típica de las universidades modernas.

La Educación Superior de la Universidad de Panamá, con la aprobación de nuevas y diversificadas carreras, con la incorporación de sofisticada tecnología y con un número creciente de estudiantes que requieren de una excelencia en su

preparación tendiente a satisfacer la demanda del mercado laboral, con la designación de un presupuesto restringido y con un incremento necesario de personal docente y administrativo se torna cada día más compleja para su administración.

Esto genera un sinnúmero de actividades que tiene que realizar la administración de la Universidad, que la someten a un reto constante para hacerle frente a las demandas que esto ocasiona .

Los principios y funciones de las teorías clásicas y neoclásicas están implícitas en la administración de la Universidad de Panamá como institución que presenta una estructura orgánica de tipo formal que se basa en el principio de centralización normativa, basada en la Ley que la rige. Esto significa que la autoridad y la responsabilidad son inherentes a los órganos de gobierno a quienes les toca establecer las metas, normas y procedimientos para la ejecución y logro de sus políticas educativas, administrativas, etc., con la debida participación de los diferentes estamentos interesados.

Para facilitar la gestión administrativa, la Ley 11 hace una separación entre los órganos colegiados de gobierno universitario y las principales autoridades individuales de la Universidad. El Rector, los Decanos, los Vicerrectores, el Secretario General, el Director General de los Centros Regionales y los Directores de dichos Centros, dejan de ser considerados órganos de gobierno y pasan a ser

autoridades individuales de la Institución; de manera que la responsabilidad de la gestión administrativa recae sobre ellos de manera compartida, en los diferentes niveles.

Con ello se trata de poner en marcha una descentralización, entendiendo ésta como una dispersión de la autoridad y la responsabilidad entre los administradores de la Institución, pertenecientes a cualquier nivel jerárquico.

Esta situación trae consecuentemente la interrelación y coordinación entre las estructuras académicas y administrativas, dirigidas hacia una mayor eficiencia en el funcionamiento de la Universidad.

El sistema administrativo está conformado por unidades encargadas de la gestión administrativa las cuales realizan las diferentes funciones del proceso administrativo, de acuerdo con su nivel dentro de la organización.

La gestión administrativa, como la acción y efecto de administrar, reúne un conjunto de actividades interrelacionadas que se efectúan con el fin de lograr las metas propuestas a través, fundamentalmente, del recurso humano.

Para el logro de esas metas y objetivos, se requiere de las funciones básicas del proceso administrativo (planear, organizar, dirigir y controlar), planteadas por primera vez por el expositor de la corriente del pensamiento clásico, Henri Fayol.

1. Funciones de la Universidad de Panamá.

Para el cumplimiento de sus fines y objetivos, la Universidad de Panamá debe cumplir con las funciones de docencia, investigación, extensión, difusión y servicios, según lo establecido en el Artículo 3 del Capítulo I de la Ley 11 del 8 de junio de 1981.

Si bien estas funciones propias de la Universidad, algunas se han ejercido en forma constante y otras no; todas están inmersas dentro de la gestión educativa y requieren de una administración.

La primera de estas funciones es la función de docencia, es decir, el proceso de enseñar y aprender. En este sentido, la Universidad no escapa a las funciones que debe cumplir todo el sistema educativo. La diferencia se da en el nivel de aprendizaje. Como objetivo específico del nivel educativo superior, la Universidad debe proveer a la sociedad de profesionales capacitados, en cantidad, variedad y calidad adecuados. Una investigación de la demanda del mercado laboral puede contribuir para la reorganización de esta función.

La segunda de las funciones es la investigación, que consiste en "... un proceso formal que utiliza diversos métodos para lograr su objetivo, el cual es ir en la búsqueda de la verdad o el conocimiento. En este sentido la investigación se encarga de descubrir hechos, relacionar conceptos y variables, y buscar en el mundo de lo desconocido, nuevas cosas y nuevas verdades que nos ayuden a

comprender la vida y los fenómenos relacionados con ésta.” (Araúz-Rovira, 1994:51).

Si bien esta función no es exclusiva de la Universidad, se constituye en función básica y decisoria de ella; si pretende participar del proceso de modernización, de la cultura científica y tecnológica para con ello lograr una verdadera independencia cultural. Nadie desconoce que esta función se encuentra manifiesta, al menos en una forma institucionalizada y en forma latente entre docentes.

La tercera función, relativamente nueva y muy propia de la Universidad moderna, es la de extensión que conlleva las relaciones de la misma con los diversos grupos empresariales, sindicales, cívicos, científicos, culturales y otros, como son las instituciones y organizaciones internacionales.

El lugar de importancia que ocupa la Universidad dentro del sistema educativo, debido a la preparación científico-técnica de su personal la compromete a transferir hacia la comunidad sus conocimientos, para elevar el nivel de capacitación de toda la población, para prepararla hacia los desafíos del Siglo XXI.

La función de extensión universitaria se puede manifestar a través de la función de divulgación de los conocimientos y la de servicios que se pueden manifestar en asesorías técnicas y científicas para todos los sectores, instituciones, organizaciones y grupos que lo reclamen.

Ante los ingentes desafíos del proceso de imposición y difusión de la cultura científica y tecnológica que actúan en estos momentos como impulsores del cambio hacia el Siglo XXI, la Universidad, además de integrarse al sistema educativo general, debe tratar de responder a las exigencias futuras. En respuesta, debe organizarse sobre la base de una clarificación de sus funciones y la forma de ejecutarlas.

2. Funciones y Obligaciones del Docente Tiempo Completo.

Igual que las funciones de la Universidad, el docente universitario tiene funciones específicas que cumplir, indistintamente de la categoría en que se encuentre, ya sea regular o especial (Ver Anexo 4). Estas funciones no difieren de las estatuidas para la Universidad, e igual que las de ella se ejercen con diferentes grados de aplicación.

Cabe resaltar que entre las funciones en las cuales el docente debe realizar una dedicación plena, se encuentra la de impartir docencia de acuerdo con los planes y programas aprobados, seguida de las funciones de investigación, en las que el docente tiene que planificar y cumplir las tareas de investigación presentándose esta función en algunas ocasiones, en forma latente ya que en muchas ocasiones las realiza y no las registra en la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.

Además de las funciones mencionadas que los docentes deben realizar, se encuentra las labores de extensión, entendiéndose como la vinculación del docente con la comunidad.

Aunada a estas funciones, se encuentra un sinnúmero de labores académico-administrativas que tiene que realizar el docente, como lo son: las de consultorías en asuntos de su especialidad, así como las de asesoría de los trabajos de graduación; además de su participación en diferentes comisiones, como las comisiones de: selección de concursos docentes, comisiones de convalidación, y otras, en las cuales se le designe.

Para tratar de alcanzar el fiel cumplimiento de estas funciones por parte del personal docente de tiempo completo, se estableció el Artículo 110 del Estatuto Universitario que nos señala sus obligaciones.

El incumplimiento de sus funciones y el quebrantamiento del acápite c) de dicho artículo, a causa del pluriempleo, se convierte en hecho preocupante para la gestión administrativa de la Universidad.

El pluriempleo ejercido por estos docentes, guía del presente trabajo hacia el estudio de las necesidades y motivos que lo inducen a realizar otras labores, a pesar de contar con su tiempo completo. Se entiende que una necesidad le da a una persona la sensación de carencia, de algo que le falta. Para autores como Stan

Kossen, las necesidades también pueden llamarse motivos, porque nos mueven o motivan a actuar, y brinda la siguiente definición de motivación:

“Son los impulsos diferentes internos o las fuerzas ambientales alrededor, que estimulan a los individuos a comportarse en una forma específica.” (Kossen, 1995:152)

Las teorías sobre motivación no deben verse de forma aislada, sino que se deben mirar de manera integral. El hecho es que muchas de las ideas que subyacen en estas teorías son complementarias y su comprensión de cómo motivar a la gente se optimizan, cuando se observa que unas concuerdan con las otras. Aunque tales teorías necesitan modificarse, dada las diferentes culturas ya que las técnicas motivacionales que trabajan en una cultura como la China, por ejemplo, serían inapropiadas para Panamá.

Las teorías sobre motivación están relacionadas con las necesidades humanas, entre las que sobresale la Teoría de Jerarquía de las Necesidades de A. Maslow, que probablemente sea la más conocida, la misma formula el supuesto de que dentro de todo ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades y que conforme se satisface sustancialmente, cada necesidad deja de motivar y la siguiente se vuelve dominante.

El docente tiempo completo Regular y Especial, con el ejercicio de la ocupación plena, supuestamente por su status, debería tener satisfecha sus necesidades, pero el pluriempleo demuestra lo contrario.

De acuerdo a Maslow, una vez que ha quedado satisfecha una serie de necesidades éstas dejan de motivar el comportamiento.

Considerando que el dinero no sea la única motivación del pluriempleo, se podría tipificar la acción de los docentes de tiempo completo por una mezcla de necesidades inversas señaladas por A. Maslow. Si, probablemente, para el docente se encuentran satisfechas sus necesidades físicas, de seguridad, y sociales a través de su salario, entonces las necesidades de estimación y autorrealización tomarían una importancia mayor y se invertiría la pirámide de las necesidades de Maslow (Ver Anexo 6). Es necesario reconocer que los docentes con categorías de ingreso específico no tendrán necesariamente la misma forma de pirámide ni la misma mezcla de necesidades.

Ensayando otro enfoque para explicar el fenómeno del pluriempleo, presentamos las ideas de la Teoría de los Dos Factores de motivación, cuyo máximo representante es Frederick Herzberg, un reconocido teórico gerencial. Indica él que dos series de factores o condiciones influyen en el comportamiento de los individuos en las organizaciones. A partir de su investigación Herzberg, concluyó que el descontento y la satisfacción en el trabajo surgen de dos grupos independientes de factores. Los primeros llamados factores de higiene (o mantenimiento), que si se suprimen del lugar de trabajo, ocasionarían descontento. Los segundo factores llamados satisfactorios (o motivacionales), que pueden ser

utilizados para motivar a las personas, pero su ausencia no causará necesariamente descontento en el empleado.

Entre los factores de mantenimiento o de higiene que nos señala Herzberg se encuentran: las políticas y reglas; supervisión de calidad; relaciones interpersonales con los superiores; salarios; condiciones y seguridad en el trabajo (licencias por enfermedad, pensiones y otros).

Los factores de higiene antes mencionados, los disfrutaban los docentes de tiempo completo y no los perciben como motivacionales porque después de alcanzados (su estabilidad, su salario, su pensión, etc.) y darlos por un hecho, son factores para mantener, pero si se les llega a suprimir producen insatisfacción: o sea que las condiciones de trabajo de los docentes tiempo completo no les producen satisfacción.

La lista de factores motivacionales o satisfactorios está compuesta, según Herzberg, por: la realización o logros; el reconocimiento; el trabajo por sí solo; la responsabilidad, la posibilidad de crecimiento y promoción.

Estos factores son considerados para motivar, sin embargo su ausencia no causaría descontento.

Según esta teoría, cuando los docentes se habitúan a un nuevo nivel de ingreso, lo percibirán sólo como un factor de mantenimiento. Los docentes se sienten motivados por lo que ellos están buscando y no por lo que ya consiguieron.

CAPÍTULO III
ASPECTOS METODOLÓGICOS

CAPÍTULO III

ASPECTOS METODOLÓGICOS

A. Planteamiento del Problema.

Administrar la educación implica la integración de factores técnico-pedagógicos, financieros, materiales y humanos en el proceso de toma y ejecución de decisiones para alcanzar los objetivos de la misma.

La Universidad de Panamá, para lograr la eficiencia en el funcionamiento de su organización, requiere de un desempeño laboral a plenitud de su planta docente de tiempo completo, de manera que se integren sus funciones de docencia, investigación, extensión y de actividades administrativas, como lo señala el Estatuto Universitario.

La institución en los últimos años, ha visto con preocupación el hecho de que un número creciente de docentes de tiempo completo se dedique a trabajar en segundos o terceros empleos en otras entidades.

Por el interés de estudiar el fenómeno del pluriempleo en la Universidad de Panamá, se procedió a la búsqueda de antecedentes que brindaran luces sobre esta situación.

En la búsqueda de información sobre este fenómeno en la Universidad de Panamá, se procedió a entrevistar al Presidente de la Comisión Permanente encargada de identificar a los docentes de tiempo completo que laboran en otras entidades.

La entrevista permitió conocer que las autoridades universitarias:

- Han detectado a un número plural de docentes con pluriempleo.
- La preocupación del Consejo Académico se basa en el incumplimiento de los docentes de sus labores complementarias de la docencia y no de la docencia en sí.
- Se cursaron notas a los docentes que se encontraron en esta situación, a quienes se solicitaba que aclararan su status. Ante este llamado, algunos docentes renunciaron a otras entidades, otros solicitaron prórroga.
- El Consejo Académico emitió una resolución en la cual reglamenta las horas y el período de los permisos.

Para las autoridades, el pluriempleo de los profesores de tiempo completo amerita un estudio profundo, ya que el mismo se ha convertido en un problema que la administración necesita afrontar a corto plazo.

Ante esta situación, se plantearon las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son algunas de las características que presentan los docentes que ejercen el pluriempleo?

¿Cuál es el nivel de participación en las labores de investigación, de extensión y administrativas de los docentes de tiempo completo de la Universidad de Panamá?

B. Formulación de Hipótesis.

1. Hipótesis General

El alto porcentaje de profesores con pluriempleo afecta el desarrollo de las funciones que competen a las labores del docente, como el trabajo de investigación, de extensión y las académico-administrativas que repercuten en la gestión administrativa de la universidad de panamá.

2. Hipótesis Operativas

- El pluriempleo no se manifiesta en forma determinante en alguna de las categorías de dedicación de los docentes universitarios.
- El mayor número de docentes con pluriempleo son del sexo masculino.
- La edad probable de ejercer el pluriempleo está entre los 41- 50 años.
- Los docentes realizan pocas investigaciones registradas en la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.
- La opinión de los docentes sobre los requerimientos para realizar una investigación complementaria de las labores del docente, apunta hacia la necesidad de la descarga horaria.
- En términos generales, los docentes trabajan en dos comisiones al año.

- Los docentes trabajan en comisiones permanentes, preferentemente en las de convalidación de créditos y en la de seguimiento de tesis.
- Los docentes dictan al menos una conferencia al año, principalmente en la Universidad de Panamá.
- Los docentes dictan al menos un seminario no remunerado al año.
- Los docentes coordinan una asignatura por año.
- Los docentes asesoran o coasesoran tres tesis por año.
- Los docentes universitarios prefieren realizar sus labores en turnos diurno y vespertino.
- Los docentes consideran que las 40 horas deben distribuirse en 12 horas de docencia, más investigación.
- El 85% de los docentes entrevistados ejerce el pluriempleo.
- El ingreso adicional es la principal motivación para ejercer el pluriempleo.
- El segundo empleo del docente es generalmente de asesoría.
- La mayoría de los docentes con pluriempleo conoce el contenido del Artículo 110 del Estatuto Universitario.
- La mayoría de los docentes entrevistados consideran que el acápite c del Art. 110 debe eliminarse porque el docente tiene derecho a hacer uso de su tiempo libre.

C. Definición de Variables.

Desde el momento en que se realizó la observación y se percibió el fenómeno del pluriempleo, se pudo establecer una asociación entre variables. Una variable es una propiedad que puede adquirir diferentes valores.

En la presente investigación vamos a encontrar variables fundamentales: la independiente y la dependiente.

1. Variable Independiente la constituyen los docentes de tiempo completo de la Universidad de Panamá que realizan otro trabajo a tiempo parcial o completo.

2. Variable Dependiente está representada por la gestión administrativa, que abarca las actividades académico-administrativas, de investigación y extensión que tiene que realizar la Universidad a través de su planta docente.

3. La investigación consta de las siguientes áreas e indicadores :

a. Datos generales de los docentes encuestados

a.1. Categoría

a.2. Edad

a.3 Sexo

b. Actividades complementarias a la labor de docencia

b.1. Investigaciones realizadas

b.2. Trabajo académico-administrativo

b.2.1 Comisiones

b.2.2 Coordinador de Asignatura

b.2.3 Asesoría de Tesis

b.3. Trabajo de Extensión

b.3.1 Conferencias

b.3.2 Seminarios

c. Opiniones de los Docentes con Pluriempleo

c.1. Requerimientos para la Investigación

c.2. Horarios recomendados para el desempeño de sus labores

c.3. Distribución de las labores docentes

c.4. Motivación para el pluriempleo

c.5. Tipo de empleo adicional

c.6. Conocimiento del Artículo relacionando con las

obligaciones del docente de tiempo completo.

c.7. Consideraciones sobre el acápite c del Artículo 110

D. Tipo de Investigación.

En la búsqueda de datos sobre el pluriempleo, las investigadoras encontraron muy pocos antecedentes que ofrecieran información sobre este fenómeno. Se obtuvo, a nivel internacional, que la Unión Europea cuenta con información registrada sobre el pluriempleo, de manera general (Ver Anexo 5).

A nivel nacional, no se han encontrado estudios registrados o publicados sobre el pluriempleo, a excepción de alguna información dispersa sobre el tema en la Universidad de Panamá.

Específicamente sobre el pluriempleo del docente universitario, la Universidad de Panamá designó una comisión para que recabara información sobre este hecho; información que sirve de base para la presente investigación.

Ante esta situación, se definió que el tipo de investigación que se realizaría sería exploratoria-descriptiva-explicativa.

1. Exploratoria

Se considera exploratoria debido a que el objetivo que se examinará ha sido poco estudiado o no ha sido abordado antes (Hernández, 1991 : 59). Esto significa que entre los aportes que brinda la presente investigación están los científicos, que explican un fenómeno para el cual hay poca información registrada y sistematizada.

2. Descriptiva - Explicativa

La investigación también combina lo descriptivo y lo explicativo, pues pretende delinear y detallar el problema investigado y las propiedades de las personas o grupos seleccionados, los tópicos; además de medirlos de manera independiente.

Con lo explicativo, se pretende ir un poco más allá de lo descriptivo “interesándose en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste.” (Hernández, 1991 : 67); por ejemplo, para la presente investigación, ¿qué motiva al docente a ejercer el pluriempleo?

E. Fuente de Datos.

Para realizar la presente investigación se recurrió, tanto a fuentes primarias como secundarias.

1. Fuente Primaria.

La fuente primaria fue la recolección de información directa del sujeto de estudio (los docentes de tiempo completo detectados con pluriempleo); y además, la información suministrada por las autoridades administrativas. Esto nos permitió contar con datos actualizados y directos de quienes pueden opinar por que viven esta problemática.

2. Fuente Secundaria.

Entre las fuentes secundarias consultadas, se encuentran los documentos y tesis de las Bibliotecas: Simón Bolívar, de la Universidad Santa María La Antigua, de la United States Information Service (USIS), del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y del Ministerio de Planificación y Política Económica.

Las fuentes secundarias jugaron un papel importante ya que ofrecieron información adicional sobre los conceptos, teorías y referencias en general, que contribuyeron a delimitar la presente investigación.

F. Sujeto de Estudio.

1. Población

Para objeto de esta investigación, población es el “conjunto de casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Selltiz en Hernández, 1991 : 20).

La población seleccionada para el presente estudio, fueron los profesores de tiempo completo con pluriempleo de la Universidad de Panamá.

La población está constituida por aquellos profesores detectados en el año 1996 que estaban bajo esta condición (Ver Cuadro II).

2. La Muestra

La muestra se seleccionó de las Facultades e Institutos en la Ciudad Universitaria, lo cual agiliza la recolección de información, porque:

- a. En el Campus se reúne el mayor porcentaje (82.8%) de los docentes con pluriempleo.
- b. La población resulta cautiva, lo que permite abaratar costos de movilización y transporte.
- c. El tiempo para la realización de este estudio era limitado.

La muestra seleccionada para la presente investigación es determinística e intencional. El muestreo **determinístico** “implica un juicio personal, algunas veces del investigador...” (Namakforoosh, 1984 : 192). Es **intencional** porque “todos los elementos muestrales serán seleccionados bajo estricto juicio personal del investigador. En este tipo de muestreo el investigador tiene previo conocimiento de los elementos poblacionales . Aunque este muestreo es subjetivo, requiere que el investigador conozca los elementos muestrales, lo que permite que el muestreo sea representativo.” (Namakforoosh, 1984 : 193) La selección del tema del pluriempleo obedeció al interés personal de las investigadoras.

La muestra escogida es representativa de la población de docentes de tiempo completo con pluriempleo, pues se cuenta con las estadísticas de la **Comisión Investigadora de Docentes de Tiempo Completo** con otros empleos. del año 1995 y 1996, que permiten seleccionar la misma (Ver Cuadro II).

**Cuadro II. PERSONAL DOCENTE TIEMPO COMPLETO* CON
PLURIEMPLEO QUE LABORAN EN OTRAS ENTIDADES.**

LUGAR	PROFESORES	
	1995	1996 /a
TOTAL	<u>310</u>	<u>332</u>
Ciudad Universitaria	275	275
Centros Regionales	35	57

Fuente: Cuadro confeccionado por las investigadoras de esta investigación con información brindada por la Comisión Permanente encargada de identificar los docentes de tiempo completo que laboran en otras entidades (Febrero, 1997).

* Personal Docente contactado
/a Cifras Preliminares

La selección del **tamaño de la muestra** se obtuvo de la población de docentes de tiempo completo con pluriempleo (Ver Cuadro III) utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{K^2 N p q}{K^2 p q + N E^2}$$

en donde:

n = tamaño de la muestra

N = la población, 275

K = nivel de confianza de intervalo, $K = 1.96 \approx 2$

E = error de estimación, 5%

p = proporción verdadera de la muestra, 0.05

q = proporción no verdadera de la muestra, 0.95

Al reemplazar los valores correspondientes en la fórmula descrita, se obtiene la muestra:

$$\begin{aligned} n &= \frac{2^2(275)(.05)(.95)}{2^2(.05)(.95) + 275(0.05)^2} \\ &= \frac{52.25}{.8775} \\ &= 59.54 \approx 60 \end{aligned}$$

Cuadro III. POBLACION CON PLURIEMPLEO SEGUN FACULTADES:
AÑO 1996

FACULTAD (Ni)	POBLACION (N)
TOTAL	<u>275</u>
Administración de Empresas	26
Administración Pública	11
Arquitectura	9
Bellas Artes	10
Ciencias Agropecuarias	4
Ciencias Naturales y Exactas	68
Comunicación Social	7
Derecho	11
Economía	22
Educación	10
Enfermería	1
Farmacia	3
Humanidades	66
Medicina	15
Odontología	6
Institutos	5

Fuente: Cuadro confeccionado por las autoras, con información suministrada por la Comisión Permanente encargada de identificar los docentes de tiempo completo que laboran en otras entidades (Febrero, 1997).

La cantidad de la muestra para cada Facultad o estrato (Ver Cuadro IV)

se obtuvo con la siguiente fórmula:

$$nK = \frac{N_i}{N} (n)$$

en donde:

nK = cantidad de la muestra por estrato o Facultad

N_i = cada estrato (cantidad de la población por cada facultad)

N = población con pluriempleo en el Campus Universitario

n = tamaño de la muestra seleccionada

El siguiente ejemplo explica cómo, al reemplazar los valores correspondientes de la fórmula, se obtiene la cantidad de la muestra para cada Facultad:

Estratificación por Facultad

Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad = $N_1 = 26$

$$nK = \frac{26}{275} (60)$$

$$= 5.67 \approx 6$$

Cuadro IV. CANTIDAD DE LA MUESTRA SELECCIONADA
SEGUN FACULTAD / ESTRATO. AÑO 1996.

FACULTAD / ESTRATO	POBLACION N	CANTIDAD DE LA MUESTRA $nK = \frac{N_i}{N} (n)$
TOTAL	<u>275</u>	<u>60</u>
Administración de Empresas y Cont. (N ₁)	26	6
Administración Pública (N ₂)	11	2
Arquitectura (N ₃)	9	2
Bellas Artes (N ₄)	10	2
Ciencias Agropecuarias (N ₅)	4	1
Ciencias Naturales y Exactas (N ₆)	68	16
Comunicación Social (N ₇)	7	1
Derecho (N ₈)	11	2
Economía (N ₉)	22	5
Educación (N ₁₀)	10	2
Enfermería (N ₁₁)	1	-
Farmacia (N ₁₂)	3	1
Humanidades (N ₁₃)	66	15
Medicina (N ₁₄)	15	3
Odontología (N ₁₅)	6	1
Institutos (N ₁₆)	5	1

Fuente: Cuadro confeccionado por las autoras con información suministrada por la Comisión Permanente encargada de identificar los docentes de tiempo completo que laboran en otras entidades. Febrero de 1997.

La fracción de muestreo se adquirió a través de la siguiente fórmula:

$$fr = \frac{N}{n}$$

en donde:

fr = fracción

N = población

n = muestra

En donde al reemplazar los valores respectivos de la fórmula expuesta se obtiene la fracción del muestreo:

$$\begin{aligned} fr &= \frac{275}{60} \\ &= 4.58 \approx 5 \end{aligned}$$

Se procedió a elaborar una lista de los docentes de tiempo completo con pluriempleo por orden alfabético por Facultad e Institutos; seleccionando a los docentes que serían encuestados utilizando la fracción de muestreo obtenido, o sea cinco.

G. Instrumentos.

Se decidió utilizar dos instrumentos: el cuestionario y la entrevista.

1. Cuestionario (Encuesta).

El cuestionario elaborado fue producto de la utilización de la técnica conocida como lluvia de ideas, que consiste en hacer propuestas iniciales con la amplitud del caso, abarcando todas las posibles áreas de interés para luego clasificar y seleccionar las preguntas mediante un proceso de depuración, teniendo como referencia los objetivos del estudio.

Las preguntas se depuraron hasta tener veinticinco ítems, ligados directamente a nuestros objetivos de trabajo, que sirvieron para la confección de la encuesta (Ver Anexo 6).

Las preguntas fueron precodificadas reuniendo las características siguientes: sencillas, claras, comprensibles y pertinentes para los encuestados, ya que los mismos conocían la temática.

La mayoría de las preguntas seleccionadas fueron cerradas, entre dicotómicas y con alternativas múltiples de respuestas; permitiéndose en algunas la escogencia de más de una opción.

Este tipo de pregunta fue seleccionado porque presenta, por un lado, la capitalización del tiempo de los docentes encuestados (quienes fueron abordados en sus horas laborables); y por otro, su relativa ventaja de fácil codificación y

preparación para el posterior análisis de las mismas; las encuestas se aplicaron a sesenta docentes de tiempo completo.

Las encuestas (Ver modelo en el Anexo 6), fueron aplicadas durante cuatro semanas por las propias investigadoras, por las características particulares de la muestra y la confidencialidad que ello requería. Con ello se hicieron las últimas correcciones y se procedió a la aplicación de una prueba a un grupo de docentes tiempo completo con pluriempleo.

2. La entrevista.

Las entrevistas se realizaron a autoridades administrativas, gremiales y a profesionales conocedores del tema, quienes complementaron la información general sobre el problema estudiado.

H. Procedimientos.

“El procedimiento en una investigación, es el detalle de cada una de las actividades que se siguen para el logro de los objetivos”

(Araúz Rovira, 1995:153).

Las actividades realizadas para la presente investigación fueron secuenciales, siguiendo un ordenamiento lógico, para facilitar el trabajo que requiere de una administración, por consiguiente se necesita planificarla, organizarla, ejecutarla y controlarla.

El procedimiento es importante para las investigadoras ya que se convierte en una guía, que contribuye a la verificación del avance de cada una de las etapas del trabajo. Estas acciones fueron detalladas en un esquema tomando en cuenta el tiempo de ejecución de cada una, presentadas en el anteproyecto de cronograma, previamente elaborado por las investigadoras.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A. Información General de los Docentes Encuestados

La muestra de sesenta docentes de tiempo completo con pluriempleo, encuestados para la presente investigación, es representativa de las Facultades de la Universidad de Panamá, particularmente del Campus Universitario.

1. Categoría

Tal como se aprecia en el Cuadro V, el 61.6% de los docentes pertenecen a la categoría de Regular. Los docentes Titulares suman el 45% de este total. En orden descendente se observa, primeramente, a los Titulares 40% (16.6%); el Titular 25% (13.3%), los de 50% (11.7%) y el Titular 15% (3.3%). Luego, se aprecia la categoría Agregado que representa el 10%, y por último, a los Auxiliares con 6.7% de la muestra.

La categoría Especial representa el 31.7% de los encuestados, en esta categoría el docente Adjunto IV representa el 20%; el Eventual, 11.7%. Así mismo, el Cuadro citado señala el 6.7% de profesores Asistentes.

Las categorías de Adjunto I, II, III y la de Titular Inicial no estuvieron representados en la muestra.

Cuadro V. DISTRIBUCION DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS
SEGUN CATEGORIA: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	Número	Porcentaje
TOTAL	<u>60</u>	<u>100.0</u>
Asistente ESPECIAL	<u>4</u> <u>19</u>	<u>6.7</u> <u>31.7</u>
Adjunto I	-	-
Adjunto II	-	-
Adjunto III	-	-
Adjunto IV	12	20.0
Eventual	7	11.7
REGULAR	<u>37</u>	<u>61.6</u>
Auxiliar	4	6.7
Agregado	6	10.0
Titular	-	-
Titular 15%	2	3.3
Titular 25%	8	13.3
Titular 40%	10	16.6
Titular 50%	7	11.7

Fuente: Los cuadros V al XXXIII fueron confeccionados por las autoras de esta investigación con los resultados de la encuesta efectuada a una muestra de 60 docentes tiempo completo con pluriempleo, en las diferentes facultades de la ciudad universitaria durante el mes de abril de 1997.

2. Edad

En cuanto a la edad de los docentes, el Cuadro VI señala el intervalo de 41 a 50 años con más del 50% de los entrevistados, seguido del de 51 a 60 años. Los docentes bajo las categorías de Adjunto IV, Titular 25% y Titular 40% son los que se concentran, en mayor proporción, en estas edades. Estos dos intervalos reúnen al 85% de la muestra; mientras que el porcentaje restante se distribuye entre las edades de los docentes de 30 a 40 años y los de 61 a 65 años. Solamente un docente era mayor de 65 años.

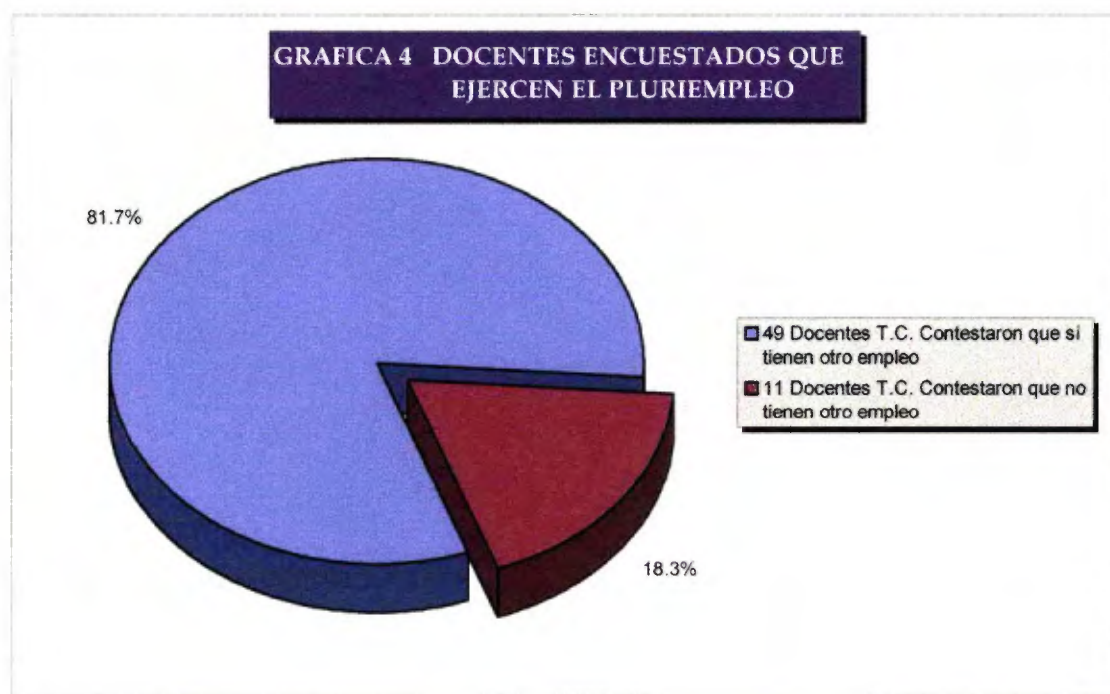
Cuadro VI. CATEGORIA DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS
POR EDAD: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL		EDAD				
	Número	Porcentaje	31-40	41-50	51-60	61-65	66 y más
TOTAL	<u>60</u>	<u>100.0</u>	<u>3</u>	<u>32</u>	<u>19</u>	<u>5</u>	<u>1</u>
Asistente ESPECIAL	<u>4</u>	<u>6.7</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	-
Adjunto IV	<u>12</u>	<u>20.0</u>	-	<u>7</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	-
Eventual	<u>7</u>	<u>11.7</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	-	-
REGULAR	<u>37</u>	<u>61.6</u>	-	<u>21</u>	<u>13</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
Auxiliar	<u>4</u>	<u>6.7</u>	-	<u>3</u>	-	<u>1</u>	-
Agregado	<u>6</u>	<u>10.0</u>	-	<u>2</u>	<u>3</u>	-	<u>1</u>
Titular	-	-	-	-	-	-	-
Titular 15%	<u>2</u>	<u>3.3</u>	-	<u>2</u>	-	-	-
Titular 25%	<u>8</u>	<u>13.3</u>	-	<u>6</u>	<u>2</u>	-	-
Titular 40%	<u>10</u>	<u>16.6</u>	-	<u>6</u>	<u>4</u>	-	-
Titular 50%	<u>7</u>	<u>11.7</u>	-	<u>2</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	-

B. Los Docentes encuestados que ejercen el Pluriempleo

Una proporción mayoritaria de los docentes encuestados aceptó que desempeña otro empleo, es decir, el 81.7% (cuarenta y nueve docentes). El 18.3% (once docentes) contestaron que no, entre los que se encontraban los profesores asistentes (Ver Gráfica 4).

A partir de estos datos, el análisis de los resultados se concentró en los docentes que manifestaron tener otro empleo, representados en las categorías de Especial: Adjunto IV y Eventual; y en la de Regular: Auxiliar, Agregado, Titular 15%, Titular 25%, Titular 40% y Titular 50%. (*)

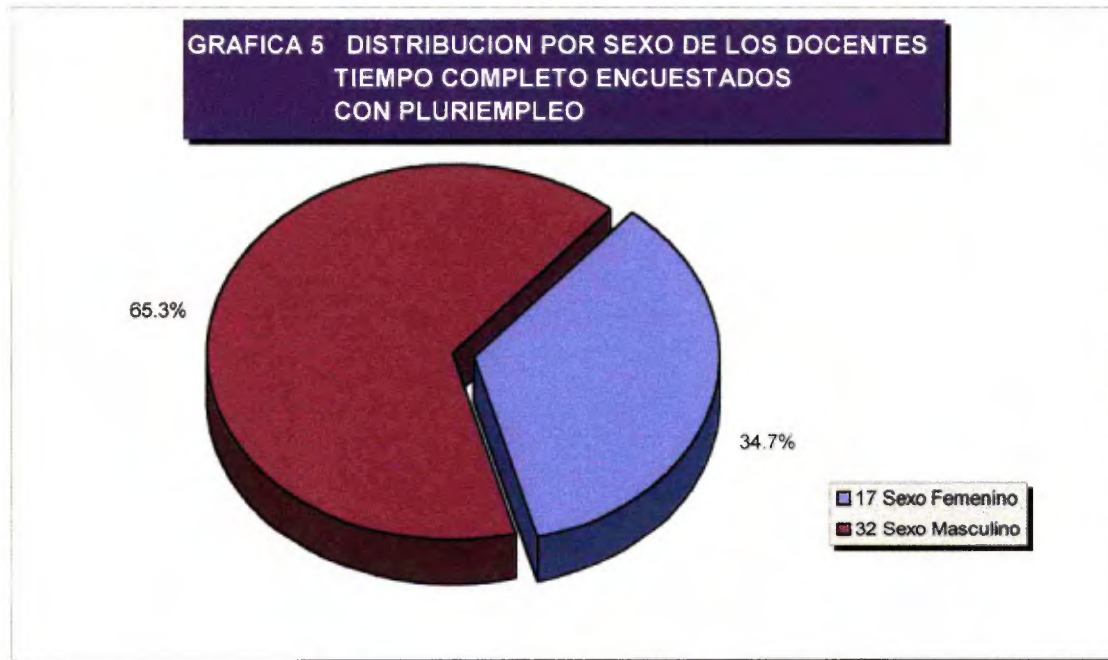


(*) En los cuadros subsiguientes no aparecerán los profesores Asistentes, Adjunto I, II, III y Titular por no estar representados en el grupo de docentes que aceptaron ejercer el pluriempleo.

1. Sexo

La Gráfica 5 muestra la proporción en razón del sexo de los encuestados con pluriempleo, observándose que el sexo femenino representa, aproximadamente, un tercio de la muestra (34.7%), y por el otro lado, el sexo masculino constituye el restante dos tercios (65.3%).

Esta proporción fue predecible desde la etapa de selección muestral, ya que se observó que las mujeres eran minoría.



En el Cuadro VII, se establece la relación del sexo con la categoría del docente con pluriempleo. Del total, diecisiete fueron del sexo femenino. Estas se agrupan principalmente en la categoría de Adjunto IV (35.3%), y en la categoría Titular 40% (23.5%); quedando el resto distribuida en la de Eventual (17.6%),

Titular 25% (11.8%) y las de Auxiliar y Titular 15% con un porcentaje igual (5.9%).

Para la población masculina, la categoría Adjunto IV reúne la mayor representatividad (18.8%) de los encuestados. Mientras que en las categorías de Agregado, Titular 15% y Titular 40%, la cantidad de hombres se encuentran distribuida en iguales proporciones. (15.6%). En el orden le sigue, la categoría de Eventual (12.5%), y por último, las categorías de Auxiliar (6.3%) y Titular 15% (3.1%).

Cuadro VII. CATEGORIA DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS
CON PLURIEMPLEO POR SEXO: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL	S E X O			
	Número	Femenino	Porcentaje	Masculino	Porcentaje
TOTAL	<u>49</u>	<u>17</u>	<u>100.0</u>	<u>32</u>	<u>100.0</u>
ESPECIAL	<u>19</u>	<u>9</u>	<u>52.9</u>	<u>10</u>	<u>31.3</u>
Adjunto IV	12	6	35.3	6	18.8
Eventual	7	3	17.6	4	12.5
REGULAR	<u>30</u>	<u>8</u>	<u>47.1</u>	<u>22</u>	<u>68.7</u>
Auxiliar	3	1	5.9	2	6.3
Agregado	5	-	-	5	15.6
Titular 15%	2	1	5.9	1	3.1
Titular 25%	7	2	11.8	5	15.6
Titular 40%	9	4	23.5	5	15.6
Titular 50%	4	-	-	4	12.5

2. Edad

Los docentes con pluriempleo también se concentran entre los 41-50 años de edad, seguido de los de 51 a 60 años. En el primer caso, representan el 61.2%, en el segundo, el 26.6% (Ver Cuadro VIII). Ambos representan, aproximadamente, el 88% de la población con pluriempleo, 13% más que en la muestra total. Se observa que tanto hombres como mujeres están representados mayoritariamente en el grupo de 41-50 años.

Esta información nos habla de una población docente relativamente joven. Esto puede indicar que los docentes con pluriempleo se encuentren en las edades en que las aspiraciones personales, familiares y profesionales demandan de mayores ingresos económicos que los llevan a la búsqueda de alternativas para hacer frente a los mismos.

Cuadro VIII. DOCENTES CON PLURIEMPLEO POR SEXO SEGUN EDAD
ABRIL DE 1997

EDAD	TOTAL		SEXO	
	Número	Porcentaje	Femenino	Masculino
TOTAL	<u>49</u>	<u>100.0</u>	<u>17</u>	<u>32</u>
31-40	2	4.1	2	-
41-50	30	61.2	10	20
51-60	13	26.6	4	9
61-65	3	6.1	1	2
66 y más	1	2.0	-	1

3. Las labores complementarias a la Docencia

Como parte de las labores del docente universitario de tiempo completo, además de las horas docencia, se encuentran las de investigación, las de extensión y las académico-administrativas.

a. Investigaciones

Para que las investigaciones se acepten como labor complementaria de la docencia, éstas deben registrarse en la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, tal como lo disponen las normas de esta instancia universitaria.

En el Cuadro IX, 22% de los docentes con pluriempleo manifestaron que habían realizado y registrado investigaciones en la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado. Aunado a esta información, un 31% manifestó haber realizado, pero no registrado las mismas. Es decir, 53% de los docentes realizaron investigaciones y 47% de ellos, no realizó.

Entre las categoría de los docentes que registraron mayor cantidad de investigaciones registradas y realizadas en la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, sobresalen los Adjunto IV, Eventuales y Titular 40%.

Para las investigaciones realizadas y no registradas las categorías de Adjunto IV, Titular 25% y Titular 40%, son los que reúnen la mayor cantidad de

docentes. Los docentes Adjunto IV, Eventual y Titular 40% se destacan entre los que no realizaron investigaciones (Ver Cuadro IX).

Para ampliar esta información se desglosa en tres cuadros más detalles sobre la cantidad de investigaciones.

Cuadro IX. DOCENTES UNIVERSITARIOS CON PLURIEMPLEO POR INVESTIGACIONES SEGUN CATEGORIA:
ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL	INVESTIGACIONES					
		Registradas y Realizadas (1)		NO Registradas y Realizadas (2)		No Realizó	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
TOTAL	<u>49</u>	<u>11</u>	<u>100.0</u>	<u>15</u>	<u>100.0</u>	<u>23</u>	<u>100.0</u>
ESPECIAL	<u>19</u>	<u>6</u>	<u>54.5</u>	<u>4</u>	<u>26.7</u>	<u>9</u>	<u>39.1</u>
Adjunto IV	12	4	36.3	4	26.7	4	17.4
Eventual	7	2	18.2	-	-	5	21.7
REGULAR	<u>30</u>	<u>5</u>	<u>45.5</u>	<u>11</u>	<u>73.3</u>	<u>14</u>	<u>60.9</u>
Auxiliar	3	-	-	-	-	3	13.0
Agregado	5	-	-	2	13.3	3	13.0
Titular 15%	2	-	-	1	6.7	1	4.5
Titular 25%	7	1	9.1	3	20.0	3	13.0
Titular 40%	9	2	18.2	3	20.0	4	17.4
Titular 50%	4	2	18.2	2	13.3	-	-

(1) Se refiere a Investigaciones Registradas en la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.

(2) Se refiere a Investigaciones Realizadas y no Registradas en la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado.

De un total de once docentes que registraron y realizaron investigaciones en la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, nueve realizaron una sola investigación; y dos realizaron dos cada uno, haciendo un total de trece investigaciones (Ver Cuadro X).

Cuadro X. INVESTIGACIONES REALIZADAS Y REGISTRADAS POR DOCENTES CON PLURIEMPLEO SEGUN CATEGORIA: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL		CANTIDAD	
	Número	Porcentaje	UNA	DOS
TOTAL	<u>11</u>	<u>100.0</u>	<u>9</u>	<u>2</u>
ESPECIAL	<u>6</u>	<u>54.5</u>		
Adjunto IV	4	36.3	3	1
Eventual	2	18.2	2	-
REGULAR	<u>5</u>	<u>45.5</u>		
Auxiliar	-	-	-	-
Agregado	-	-	-	-
Titular 15%	-	-	-	-
Titular 25%	1	9.1	1	-
Titular 40%	2	18.2	1	1
Titular 50%	2	18.2	2	-

Las investigaciones realizadas y no registradas por quince docentes con pluriempleo ascienden a un total de treinta, siendo la categoría de Titular 40% en la que los docentes realizaron nueve investigaciones, seguida de la categoría de Titular 25% en las que tres docentes realizaron siete investigaciones; en la categoría de Adjunto IV, siete. Le sigue la de Agregado y Titular 50% con tres investigaciones cada una (Ver Cuadro XI).

Cuadro XI. INVESTIGACIONES REALIZADAS Y NO REGISTRADAS POR LOS DOCENTES CON PLURIEMPLEO SEGUN CATEGORIA: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL		CANTIDAD			
	Número	Porcentaje	1	2	3	4
TOTAL	<u>15</u>	<u>100.0</u>	<u>6</u>	<u>5</u>	<u>2</u>	<u>2</u>
ESPECIAL	4	26.7				
Adjunto IV	4	26.7	2	1	1	-
Eventual	-	-				
REGULAR	<u>11</u>	<u>73.3</u>				
Auxiliar	-	-	-	-	-	-
Agregado	2	13.3	1	1	-	-
Titular 15%	1	6.7	1	-	-	-
Titular 25%	3	20.0	1	1	-	1
Titular 40%	3	20.0	-	1	1	1
Titular 50%	2	13.3	1	1	-	-

De cuarenta y nueve docentes que ejercen otro empleo, veintitrés (47%), no realizaron ninguna investigación. De éstos, catorce corresponden a la categoría de Regular, siendo éstos los de mayor porcentaje (60.9%). Le sigue la de Especial (39.1%). Ver Cuadro XII.

Cuadro XII. DOCENTES CON PLURIEMPLEO QUE NO REALIZARON INVESTIGACIONES SEGUN CATEGORIA: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	Número	Porcentaje
TOTAL	<u>23</u>	<u>100.0</u>
ESPECIAL	<u>9</u>	<u>39.1</u>
Adjunto IV	4	17.4
Eventual	5	21.7
REGULAR	<u>14</u>	<u>60.9</u>
Auxiliar	3	13.0
Agregado	3	13.0
Titular 15%	1	4.5
Titular 25%	3	13.0
Titular 40%	4	17.4
Titular 50%	-	-

b. Comisiones

Los docentes con pluriempleo trabajaron en un número plural de comisiones (Ver Cuadro XIII). Se observa que 38% de ellos manifestó que había trabajado en cuatro comisiones; 22% trabajó en tres comisiones; 26% lo hizo en dos. Mientras que un 8% sólo trabajó en una comisión.

Cuadro XIII. CANTIDAD DE COMISIONES EN LAS QUE TRABAJARON LOS DOCENTES CON PLURIEMPLEO SEGUN CATEGORIA: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL	COMISIONES				No Contestó
		1	2	3	4	
TOTAL	<u>49</u>	<u>4</u>	<u>13</u>	<u>11</u>	<u>19</u>	<u>2</u>
ESPECIAL	<u>19</u>					
Adjunto IV	12	1	3	-	6	2
Eventual	7	-	4	2	1	-
REGULAR	<u>30</u>					
Auxiliar	3	-	2	1	-	-
Agregado	5	-	2	1	2	-
Titular 15%	2	1	-	-	1	-
Titular 25%	7	1	1	2	3	-
Titular 40%	9	1	1	4	3	-
Titular 50%	4	-	-	1	3	-

En la información que ofrecen los docentes de la categoría de Especial sobre la frecuencia de las Comisiones en las que trabajaron se señala en primer lugar, la de Matrícula. Aparece, en orden decreciente la comisión de Aplicación del Artículo 212 (del Estatuto Universitario); luego se observa la Comisión de Seguimiento de Tesis, la de Pre-requisito y la de Investigación.

Cuadro XIV. COMISIONES EN LAS QUE TRABAJARON LOS DOCENTES CON PLURIEMPLEO POR CATEGORIA DE ESPECIALES: ABRIL DE 1997

COMISIONES	TOTAL	ESPECIAL	
	Número	Adjunto IV	Eventual
TOTAL	<u>48</u> a/	<u>36</u>	<u>12</u>
Reválida de títulos extranjeros y otros	2	2	-
Convalidación de créditos	3	2	1
Investigación	3	3	-
Licencias, becas y sabáticas	-	-	-
Matrícula	10	8	2
Pre-requisito	5	3	2
Aplicación del Artículo 212 (1)	7	5	2
Elaboración de ítems para las pruebas(2)	2	1	1
Seguimiento a tesis de grado	6	5	1
Ascenso de Categoría	-	-	-
Otros	10	7	3

a/ Los docentes señalaron estar trabajando en más de una comisión de trabajo.

(1) Se refiere al Estatuto Universitario.

(2) Se refiere a las Pruebas de Conocimientos Generales y de Conocimientos Académicos aplicadas a los estudiantes de primer ingreso.

La información obtenida sobre la categoría de Regular muestra que es la comisión de Seguimiento de Tesis la que obtiene mayor dedicación por parte de estos docentes. Seguidamente, el Cuadro XV muestra en segundo lugar de frecuencia a la Comisión de Reválida de Títulos, y en tercer lugar, la de Matrícula; a ésta le sigue la comisión de Convalidación de Créditos

Es interesante hacer mención de que los docentes manifestaron que trabajaron en un número muy variado de comisiones, que se han agrupado en “otra”, ya que los casos presentados son muy bajos. Estas comisiones son las siguientes: Evaluación de Planes y Programas de Universidades Privadas, Planes y Programas de las Facultades, Junta Representativa, Reglamento de Tesis, Apertura de Concursos, Reestructuración, Comisión de Disciplina, Reglamento de Asistencia, Nombramiento por Resolución, Extensión a Radio y Televisión, Presupuesto, Biblioteca, Semana de la Literatura, Evaluación, Banco de Datos, Comisión de Enlace con los Centros Regionales, Coordinación de Laboratorio de Informática, Postgrados (Ver Cuadro XV).

Cuadro XV. COMISIONES EN LAS QUE TRABAJARON LOS DOCENTES CON PLURIEMPLEO POR CATEGORIA DE REGULARES: ABRIL 1997

COMISIONES	TOTAL	REGULARES					
		Auxiliar	Agregados	Titular 15%	Titular 25%	Titular 40%	Titular 50%
TOTAL	<u>74</u> a/	<u>6</u>	<u>14</u>	<u>5</u>	<u>15</u>	<u>21</u>	<u>13</u>
Reválida de títulos extranjeros y otros	11	-	2	1	2	4	2
Convalidación de créditos	8	-	1	-	2	3	2
Investigación	3	-	-	1	-	1	1
Licencias, becas y sabáticas	4	-	2	1	1	-	-
Matrícula	9	1	1	-	2	3	2
Pre-requisito	4	-	-	-	2	1	1
Aplicación del Artículo 212 (1)	-	-	-	-	-	-	-
Elaboración de ítems para las pruebas(2)	2	-	1	-	-	-	1
Seguimiento a tesis de grado	12	2	4	1	1	2	2
Ascenso de Categoría	8	1	1	1	2	2	1
Otros	13	2	2	-	3	5	1

a/ Los docentes señalaron estar trabajando en más de una comisión de trabajo.

(1) Se refiere al Estatuto Universitario

(2) Se refiere a las Pruebas de Conocimientos Generales y de Conocimientos Académicos aplicadas a los estudiantes de primer ingreso.

La información sobre la duración de estas Comisiones aparece en el Cuadro XVI, en donde 39% de los docentes manifestó que trabajaban en comisiones permanentes, exclusivamente, en comparación con el 12% que manifestaron que las comisiones de trabajo fueron eventuales. Sin embargo, el Cuadro muestra que un poco más de la mitad de los docentes manifestó que trabajaron en ambos tipos de Comisiones

Cuadro XVI. CATEGORIA DE DOCENTES UNIVERSITARIOS CON PLURIEMPLEO POR DURACION DE LAS COMISIONES EN LAS QUE TRABAJARON: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL	DURACION		
		Permanentes	Eventuales	Permanentes y Eventuales
TOTAL	<u>49</u>	<u>18</u>	<u>6</u>	<u>25</u>
ESPECIAL	<u>19</u>			
Adjunto IV	12	4	3	5
Eventual	7	4	1	2
REGULAR	<u>30</u>			
Auxiliar	3	-	-	3
Agregado	5	2	-	3
Titular 15%	2	2	-	-
Titular 25%	7	3	-	4
Titular 40%	9	2	2	5
Titular 50%	4	1	-	3

c. Coordinador(a) de Asignatura

En cuanto al trabajo como coordinador de asignatura, más del 70% de los docentes no participó de esta actividad. Un 26% sí realizó esta labor. El Cuadro XVII muestra la distribución por categoría del docente.

**Cuadro XVII. RESPUESTAS DE LOS DOCENTES A LA PREGUNTA:
¿TRABAJÓ COMO COORDINADOR DE ASIGNATURA ?
SEGUN CATEGORIA: ABRIL DE 1997**

CATEGORIA	TOTAL	SI	NO	NO Contestó
TOTAL	<u>49</u>	<u>13</u>	<u>35</u>	<u>1</u>
ESPECIAL	<u>19</u>			
Adjunto IV	12	2	9	1
Eventual	7	1	6	-
REGULAR	<u>30</u>			
Auxiliar	3	1	2	
Agregado	5	2	3	-
Titular 15%	2	-	2	-
Titular 25%	7	2	5	-
Titular 40%	9	3	6	-
Titular 50%	4	2	2	-
				-

d. Asesoría de Tesis

Los docentes de la categoría Adjunto IV y el Titular 40%, obtuvieron el 25.7% y el 22.9% respectivamente, como los que han asesorado un mayor número de trabajos de graduación. Los primeros asesoraron entre tres y cuatro trabajos, y los segundos, entre uno y dos. Los docentes de la categoría Titular 25% que aparecen con un 17.1%, manifestaron (en su mayoría), que asesoran entre cinco y seis trabajos. El Cuadro XVIII ofrece los detalles sobre este aspecto.

**Cuadro XVIII. CANTIDAD DE TRABAJOS DE GRADUACION
ASESORADOS POR LOS DOCENTES CON
PLURIEMPLEO SEGUN CATEGORIA:
ABRIL DE 1997**

CATEGORIA	TOTAL		ASESORADOS					
	Número	Porcentaje	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11 y más
TOTAL	<u>35</u>	<u>100.0</u>	<u>10</u>	<u>9</u>	<u>9</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>3</u>
ESPECIAL	<u>10</u>	<u>28.6</u>						
Adjunto IV	9	25.7	2	5	2	-	-	-
Eventual	1	2.9	1	-	-	-	-	-
REGULAR	<u>25</u>	<u>71.4</u>						
Auxiliar	2	5.7	-	1	-	1	-	-
Agregado	5	14.3	2	2	-	1	-	-
Titular 15%	2	5.7	1	-	-	1	-	-
Titular 25%	6	17.1	-	1	4	-	-	1
Titular 40%	8	22.9	3	-	2	-	1	2
Titular 50%	2	5.7	1	-	1	-	-	-

e. Conferencias

Sobre el tema de las conferencias dictadas, el 69.4% de los docentes respondieron que sí dictaron. Un grupo de ellos, el 26%, dictó cinco conferencias, mientras que otro porcentaje similar dictó una; 20% dictó dos conferencias y 20% también, dictó cuatro. (Ver Cuadro XIX). Los docentes de las categorías de Adjunto IV, Titular 40%, Titular 25% y Eventual son los que dictaron más conferencias.

Quince docentes de los cuarenta y nueve (30.6%), manifestaron que no habían dictado conferencias durante el período de referencia.

Los treinta y cuatro profesores dictaron un total de noventa y siete conferencias.

Cuadro XIX. CONFERENCIAS DICTADAS POR LOS DOCENTES CON PLURIEMPLEO SEGUN CATEGORIA: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL	CONFERENCIAS DICTADAS							NO DICTÓ	
		Número	Porcentaje	1	2	3	4	5	Número	Porcentaje
TOTAL	<u>49</u>	<u>34</u> -	<u>100.0</u>	<u>9</u>	<u>7</u>	<u>7</u>	<u>2</u>	<u>9</u>	<u>15</u>	<u>100.0</u>
ESPECIAL	<u>19</u>	<u>19</u>								
Adjunto IV	12	8	23.5	-	3	1	1	3	4	17.7
Eventual	7	2	5.8	-	-	2	-	-	5	2.9
REGULAR	<u>30</u>	<u>30</u>								
Auxiliar	3	3	8.8	2	-	1	-	-	-	8.8
Agregado	5	4	11.8	3	-	-	-	1	1	11.8
Titular 15%	2	1	2.9	1	-	-	-	-	1	2.9
Titular 25%	7	5	14.7	1	2	1	-	-	2	14.7
Titular 40%	9	8	23.6	1	2	2	1	3	1	23.6
Titular 50%	4	3	8.8	-	1	1	-	1	1	8.8

De los treinta y cuatro docentes que dictaron conferencias, 64.7% lo hizo en la Universidad de Panamá, y el 17.6% en empresa pública (Ver Cuadro XX).

Cuadro XX. LUGAR Y CANTIDAD DE CONFERENCIAS DICTADAS POR LOS DOCENTES CON PLURIEMPLEO: ABRIL DE 1997

LUGAR	TOTAL		CONFERENCIAS DICTADAS				
	Número	Porcentaje	1	2	3	4	5 y más
TOTAL	<u>34</u>	<u>100.0</u>	<u>9</u>	<u>7</u>	<u>7</u>	<u>2</u>	<u>9</u>
Universidad Estatal	22	64.7	3	5	6	2	6
Universidades Privadas	4	11.7	2	2	-	-	-
Empresa Privada	1	3.0	-	-	1	-	-
Empresa Pública	6	17.6	3	-	-	-	3
Otro	1	3.0	1	-	-	-	-

f. Seminarios

Dieciocho docentes encuestados manifestaron que dictaron seminarios: aproximadamente 44% dictó uno; igual porcentaje dictó dos y 17% dictaron cinco y más.

Nuevamente son los docentes de las categorías Adjunto IV, Titular 40% y Eventual los que contestaron haber desarrollado más seminarios (Ver Cuadro XXI).

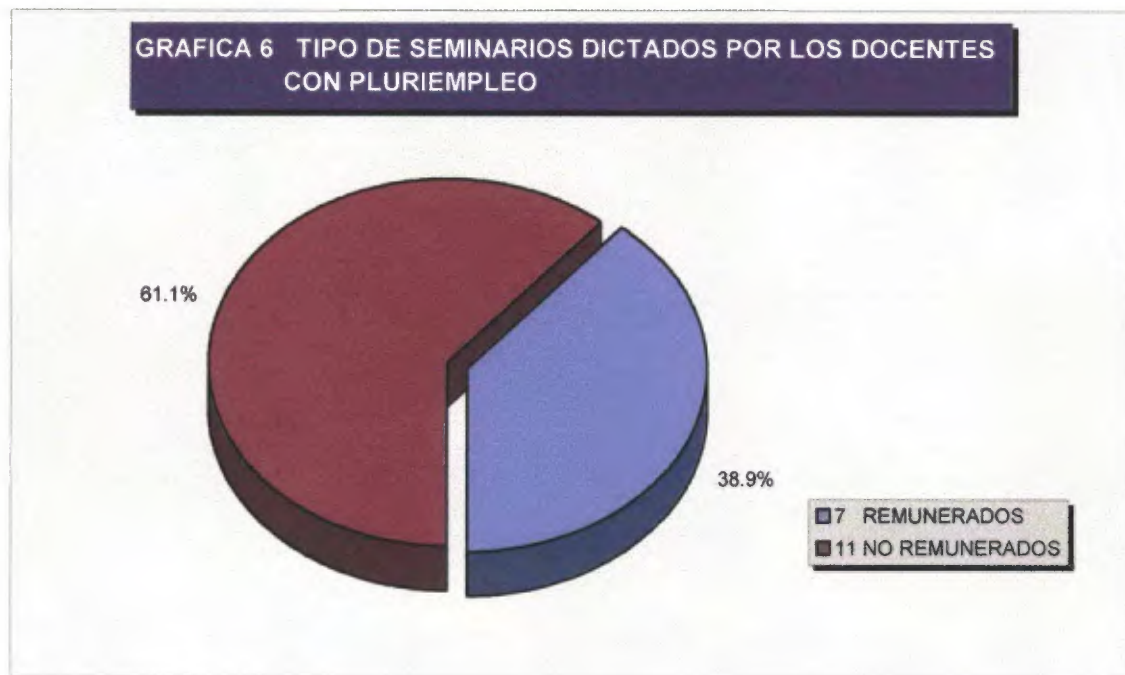
Cuadro XXI. SEMINARIOS DICTADOS POR LOS DOCENTES CON PLURIEMPLEO SEGUN CATEGORIA: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL		CANTIDAD		
	Número	Porcentaje	1	2	5 y más
TOTAL	<u>18</u>	<u>100.0</u>	<u>8</u>	<u>8</u>	<u>2</u>
ESPECIAL	<u>9</u>	<u>50.0</u>	-	-	-
Adjunto IV	7	38.9	4	3	-
Eventual	2	11.1	-	2	-
REGULAR	<u>9</u>	<u>50.0</u>	-	-	-
Auxiliar	1	5.6	-	1	-
Agregado	-	-	-	-	-
Titular 15%	1	5.6	-	1	-
Titular 25%	1	5.6	1	-	-
Titular 40%	5	27.7	3	1	1
Titular 50%	1	5.6	-	-	1

Los Seminarios se desarrollaron en el ámbito universitario, principalmente. En menor proporción se realizaron los mismos para Asociaciones y Colegios. Asimismo, el 61% de los seminarios fueron no remunerados (Obsérvese el Cuadro XXII y la Gráfica).

Cuadro XXII. LUGAR DONDE DICTARON SEMINARIOS LOS DOCENTES CON PLURIEMPLEO SEGUN CATEGORIA: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL		Colegio	Universidad	Asociación	Eventos
	Número	Porcentaje				
TOTAL	<u>18</u>	<u>100.0</u>	<u>1</u>	<u>12</u>	<u>3</u>	<u>2</u>
ESPECIAL	<u>9</u>	<u>50.0</u>				
Asistente	7	27.7	-	5	2	-
Adjunto IV	2	5.6	-	2	-	-
Eventual						-
REGULAR	<u>9</u>	<u>50.0</u>				
Auxiliar	1	5.6	1	-	-	-
Agregado	-	-	-	-	-	-
Titular 15%	1	5.6	-	-	-	1
Titular 25%	1	5.6	-	1	-	-
Titular 40%	5	27.7	-	4	1	-
Titular 50%	1	5.6	-	-	-	1



Los seminarios no remunerados dictados por los docentes con pluriempleo se consideran como labores de extensión.

4. Opiniones de los Docentes con Pluriempleo

a. Facilidades para la Investigación

Sobre las facilidades de que debe disponer el docente universitario para realizar investigaciones, los encuestados señalaron como primera opción, la descarga horaria; en segundo lugar, el tiempo completo para investigar, y un porcentaje importante optó por múltiples respuestas señalando más de dos necesidades para realizar investigaciones. Los Cuadros XXIII y XXIV.

Cuadro XXIII. RESPUESTAS DE LOS DOCENTES ESPECIALES CON PLURIEMPLEO A LA PREGUNTA: ¿ CONSIDERA USTED QUE EL PROFESOR QUE REALIZA UNA INVESTIGACION DEBE DISPONER DE? ABRIL 1997

CATEGORIA	TOTAL	DEBE DISPONER DE (*)				
		1	2	2-3-4	2-3-4-5	OTRAS
TOTAL ESPECIAL	19	5	4	2	3	5
Adjunto IV	12	1	4	1	3	3
Eventual	7	4	-	1	-	2

* Los requerimientos para hacer una investigación:

1. Tiempo Completo para investigar.
2. Descarga horaria (clases) para investigar
3. Materiales y equipos necesarios
4. Facilidades para la Publicación.
5. Apoyo de secretaria.

6.Otras combinaciones.

Cuadro XXIV. RESPUESTAS DE LOS DOCENTES REGULARES CON PLURIEMPLEO A LA PREGUNTA: ¿ CONSIDERA USTED QUE EL PROFESOR QUE REALIZA UNA INVESTIGACION DEBE DISPONER DE? ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL	DEBE DISPONER DE					OTRAS
		2	2-3-4	2-3-4-5	3-4-5		
TOTAL	<u>30</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>14</u>	
REGULAR							
Auxiliar	3	-	1	-	-	2	
Agregado	5	2	-	-	1	2	
Titular 15%	2	-	-	1	-	1	
Titular 25%	7	-	1	-	2	4	
Titular 40%	9	2	2	2	-	3	
Titular 50%	4	-	1	1	-	2	

* Los requerimientos para hacer una investigación:

1. Tiempo Completo para investigar.
2. Descarga horaria (clases) para investigar.
3. Materiales y equipos necesarios
4. Facilidades para la Publicación
5. Apoyo de secretaria.
6. Otras combinaciones.

b. Preferencia de Turnos y Distribución de Labores

El 48.9% de los docentes manifestó que tenía preferencia por dos turnos, diurno y vespertino, para realizar sus labores. El Cuadro XXV nos muestra las

opciones señaladas, en donde se observa que la segunda alternativa de preferencia fue un turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., con el 24.5% de los encuestados.

Cuadro XXV. PREFERENCIA DE TURNOS SEÑALADOS POR LOS DOCENTES CON PLURIEMPLEO: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL	TURNOS				O T R O
		7:00 a 3:00 p.m.	2:00 a 10:00 p. m.	DOS Diurno y Vespertino	DOS Vespertino y Nocturno	
TOTAL	<u>49</u>	<u>12</u>	<u>3</u>	<u>24</u>	<u>7</u>	<u>3</u>
ESPECIAL	<u>19</u>					
Adjunto IV	12	4	1	5	2	-
Eventual	7	4	-	2	1	-
REGULAR	<u>30</u>					
Auxiliar	3	1	-	2	-	-
Agregado	5	2	-	3	-	-
Titular 15%	2	-	1	-	1	-
Titular 25%	7	2	-	4	-	1
Titular 40%	9	-	-	4	3	2
Titular 50%	4	-	1	3	-	-

En relación con la distribución del tiempo de la labor docente, 40.8% de los docentes manifestó su preferencia por dedicar doce horas a la docencia, más las actividades de investigación, extensión y administración. El 32.6% consideró que la mejor opción sería la distribución del tiempo en doce horas, más investigación y extensión.

La tercera opción señalada por el 16.3% de los docentes considera la distribución del horario de labor en doce horas de docencia más la investigación (Ver Cuadro XXVI).

Cuadro XXVI. OPINION SOBRE LA DISTRIBUCION DE LAS CUARENTA HORAS DE LABOR DE LOS DOCENTES CON PLURIEMPLEO SEGUN CATEGORIA: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL	OPINION				
		1 a/	2 b/	3 c/	4 d/	5 e/
TOTAL	<u>49</u>	<u>20</u>	<u>16</u>	<u>1</u>	<u>8</u>	<u>4</u>
ESPECIAL	<u>19</u>					
Adjunto IV	12	6	2	-	3	1
Eventual	7	4	-	-	2	1
REGULAR	<u>30</u>					
Auxiliar	3	1	1	-	-	1
Agregado	5	2	-	1	1	1
Titular 15%	2	-	2	-	-	-
Titular 25%	7	4	3	-	-	-
Titular 40%	9	3	4	-	2	-
Titular 50%	4	1	2	-	1	-

- a) 12 horas de docencia, más investigación, extensión y administración.
- b) 12 horas de docencia más investigación y extensión.
- c) 12 horas de docencia más labores de administración
- d) 12 horas de docencia más investigación
- e) Otro.

c. Motivos para ejercer el Pluriempleo

El 40.8% de los docentes señalaron que el motivo por el cual ejercen el pluriempleo es la necesidad de ingreso adicional. Así lo manifestaron, en mayor proporción, los docentes de la categoría Adjunto IV y Eventual. Los de la categoría Regular, que también lo manifestaron con una mayor proporción, fueron los Agregados, Titulares 25% y Titular 40% (Ver Cuadro XXVII).

Cuadro XXVII. MOTIVOS POR LOS QUE ACEPTARON UN SEGUNDO EMPLEO LOS DOCENTES ENCUESTADOS SEGUN CATEGORIA: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL	MOTIVOS						
		1 a/	2 b/	4 c/	5 d/	2-4 e/	1-2-4 f/	6 g/
TOTAL	<u>49</u>	<u>1</u>	<u>19</u>	<u>5</u>	<u>1</u>	<u>13</u>	<u>3</u>	<u>7</u>
ESPECIAL	<u>19</u>							
Adjunto IV	12	-	6	1	-	4	1	-
Eventual	7	1	4	-	-	2	-	-
REGULAR	<u>30</u>							
Auxiliar	5	-	1	-	-	1	-	3
Agregado	5	-	2	-	-	1	-	2
Titular 15%	2	-	1	-	-	1	-	-
Titular 25%	7	-	2	1	1	-	1	2
Titular 40%	7	-	2	2	-	2	1	-
Titular 50%	4	-	1	1	-	2	-	-

- a) El trabajo retador.
 b) Necesidad de ingreso adicional.
 c) Prestigio Profesional.
 d) Beneficios marginales no económicos
 e) Necesidad de ingreso adicional y Prestigio profesional.
 f) Trabajo retador, necesidad de ingreso adicional y prestigio profesional.
 g) Otras combinaciones. Se incluyen dos profesores de la categoría Auxiliar que no respondieron.

La motivación para ejercer el pluriempleo es la misma, tanto para hombres como para mujeres. La necesidad del ingreso adicional se mantiene como motivación principal para ambos. Igual ocurre con la combinación de las dos variables, necesidad de ingreso adicional y prestigio profesional, que ocupan el segundo lugar de los motivos (Ver Cuadro XXVIII).

Cuadro XXVIII. DOCENTES CON PLURIEMPLEO POR SEXO SEGUN MOTIVOS PARA EJERCER UN SEGUNDO EMPLEO: ABRIL DE 1997

MOTIVOS	TOTAL	SEXO	
		Femenino	Masculino
TOTAL	<u>49</u>	<u>17</u>	<u>32</u>
El trabajo retador	2	-	2
Necesidad de ingreso adicional	16	7	9
Prestigio Profesional	6	1	5
Beneficios marginales no económicos	1	-	1
El trabajo retador Necesidad de ingreso adicional	2	1	1
Necesidad de ingreso adicional Prestigio profesional	14	6	8
Necesidad de ingreso adicional Otro	1	-	1
Prestigio Profesional Beneficios marginales no económicos	1	-	1
El trabajo retador Necesidad de ingreso adicional Prestigio profesional	3	1	2
El trabajo retador Prestigio profesional Otro	1	-	1
No respondió	2	1	1

d. Tipo de Segundo Empleo

La docencia, como segundo empleo se presenta como la actividad principal que ejercen los docentes con pluriempleo, así lo señalan treinta de los cuarenta y nueve docentes, o sea el 61.2%. Las asesorías son mencionadas como segunda actividad de pluriempleo con siete docentes (14.2%). Otra cantidad de docentes señala que lo es la práctica profesional (8.1%). Ver Cuadro XXIX.

Cuadro XXIX. EN QUE CONSISTIO EL SEGUNDO EMPLEO DE LOS DOCENTES SEGUN CATEGORIA: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL	Docencia	Práctica Profesional	Investigación	Asesoría	Otro
TOTAL	<u>49</u>	<u>30</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>7</u>	<u>7</u>
ESPECIAL	<u>19</u>					
Adjunto IV	12	8	1	-	2	2
Eventual	7	5	2	-	-	-
REGULAR	<u>30</u>					
Auxiliar	3	2	1	-	-	-
Agregado	5	3	-	-	-	2
Titular 15%	2	2	-	-	-	-
Titular 25%	7	5	-	1	-	1
Titular 40%	9	3	-	-	3	3
Titular 50%	4	2	-	-	2	-

La relación del segundo empleo por sexo, muestra igual dedicación por la docencia, para ambos. Lo mismo se puede decir para las asesorías y la práctica profesional (Ver Cuadro XXX)..

Cuadro XXX. EN QUE CONSISTIO EL SEGUNDO EMPLEO DE LOS DOCENTES CON PLURIEMPLEO POR SEXO: ABRIL DE 1997

TIPO DE SEGUNDO EMPLEO	TOTAL	SEXO	
		Femenino	Masculino
TOTAL	<u>49</u>	<u>17</u>	<u>32</u>
Docencia	30	11	19
Práctica Profesional	4	2	2
Investigación	1	-	1
Asesoría	7	2	5
Otro	1	-	1
Docencia Otro	1	1	-
Práctica Profesional Asesoría	1	-	1
Investigación Otro	1	1	-
Docencia Práctica Profesional Asesoría	2	-	2
Docencia Investigación Asesoría	1	-	1

e. Conocimiento del Artículo 110

Una mínima proporción de docentes manifestó que desconocía el Artículo 110 del Estatuto Universitario (6.1%), mientras que el 93.9% sí lo conocía. Esta información aparece detallada por categoría en el Cuadro XXXI.

Cuadro XXXI. CONOCIMIENTO DEL ARTICULO 110 DEL ESTATUTO UNIVERSITARIO POR LOS DOCENTES CON PLURIEMPLEO SEGUN CATEGORIA: ABRIL DE 1997

CATEGORIA	TOTAL	SI		NO	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
TOTAL	<u>49</u>	<u>46</u>	<u>100.0</u>	<u>3</u>	<u>100.0</u> a/
ESPECIAL	<u>19</u>		<u>39.1</u>		
Adjunto IV	12	12	26.0	-	
Eventual	7	6	13.1	1	33.3
REGULAR	<u>30</u>		<u>60.9</u>		
Auxiliar	3	2	4.3	1	33.3
Agregado	5	5	10.9	-	
Titular 15%	2	2	4.3	-	
Titular 25%	7	6	13.1	1	33.3
Titular 40%	9	9	19.6	-	
Titular 50%	4	4	8.7		

a/ Se redondeó la cantidad al 100.0.

Cuadro XXXII. OPINIONES DE LOS DOCENTES CON PLURIEMPLEO
SOBRE EL ACAPITE C DEL ARTICULO 110 DEL
ESTATUTO UNIVERSITARIO (1): ABRIL DE 1997

OPINIONES	TOTAL		CATEGORIA	
	Número	Porcentaje	Adjunto IV	Eventual
TOTAL	<u>18</u>	<u>100.0</u>	<u>13</u>	<u>5</u>
ELIMINAR				
• Porque no se deben otorgar permisos dentro de las cuarenta horas	2	11.1	2	-
• Porque el docente tiene el derecho de hacer uso de su tiempo libre	10	55.5	6	4
• No es equitativo	1	5.6	1	-
REGLAMENTAR				
• Es ambiguo	1	5.6	1	
• El otorgamiento de permisos	1	5.6	1	
• El período y frecuencia de permisos	-	-	-	
• La cantidad de permisos de acuerdo a la planta docente	2	11.1	2	
OTRO	1	5.6	-	1

(1) Artículo 110, acápite c: “ No ejercer funciones en otra entidad. Sólo podrá dar clases y asesorías (**el profesor de tiempo completo**) en otras instituciones con la autorización del Rector, a solicitud del interesado y previa recomendación del Decano respectivo. (El subrayado es nuestro).

Cuadro XXXIII. OPINIONES DE LOS DOCENTES CON PLURIEMPLEO
ACERCA DEL ACAPITE C DEL ESTATUTO
UNIVERSITARIO: ABRIL DE 1997

OPINIONES	TOTAL		CATEGORIA					
	Número	Porcentaje	Auxiliar	Agregado	15 %	25 %	40 %	50 %
TOTAL	<u>31</u>	<u>100.0</u>	<u>3</u>	<u>5</u>	<u>3</u>	<u>6</u>	<u>10</u>	<u>4</u>
ELIMINAR								
• Porque no se deben otorgar permisos dentro de las cuarenta horas	1	3.2	-	-	-	-	-	1
• Porque el docente tiene el derecho de hacer uso de su tiempo libre	17	54.8	2	1	2	6	5	1
• No es equitativo	-	-	-	-	-	-	-	-
REGLAMENTAR								
• Es ambiguo	7	22.6	-	2	-	-	4	1
• El otorgamiento de permisos	6	19.4	1	2	1	-	1	1
• El período y frecuencia de permisos	-	-	-	-	-	-	-	-
• La cantidad de permisos de acuerdo a la planta docente	-	-	-	-	-	-	-	-
Otro	-	-	-	-	-	-	-	-

En los Cuadros XXXII y XXXIII aparecen las opiniones de los docentes en cuanto al acápite c del Artículo 110.

Aproximadamente el 50% de los docentes se muestra de acuerdo con la eliminación del acápite c. Para ambas categorías, la razón para eliminar dicho acápite es porque el docente tiene derecho de hacer uso de su tiempo libre.

Otra cantidad de docentes, un 11% de la categoría Especial, también señala que se debe eliminar porque no se deben otorgar permisos dentro de las cuarenta horas.

La alternativa de reglamentar el acápite c, obtuvo mayor aceptación de los docentes de la categoría Regular. Los docentes señalaron que el mismo es ambiguo; y que se debe reglamentar el otorgamiento de los permisos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones

La política universitaria ha evidenciado la aceptación del pluriempleo en la Universidad de Panamá. Desde su creación, se realizaban contrataciones del personal docente a tiempo parcial, y en los últimos años, las aperturas de concursos formales se efectúan a tiempo parcial.

Esta situación, aunada a la ambigüedad del Artículo relacionado con las obligaciones del docente, toleran el ejercicio del pluriempleo.

A juzgar por los resultados de la investigación, se obtuvieron evidencias de que el pluriempleo del docente de tiempo completo, si bien no afecta marcadamente las labores de docencia, sí afectan en alguna medida las labores de investigación, de administración y extensión; comprobándose la hipótesis.

A continuación, se presenta el resultado del análisis de la información obtenida de los docentes encuestados.

1. La categoría profesor de Regular representó el 61.6% de los docentes encuestados que ejercen el pluriempleo; 31.7% pertenecen a la categoría de

Especial y 6.7% a corresponden a los Profesores Asistentes. Las categorías de los docentes representados en la muestra fueron, por orden de frecuencia:

Adjunto IV (12), Titular 40% (10), Titular 25% (8), Eventual (7), Titular 50% (7), Agregado (6), Auxiliar (4) y Titular 15% (2).

2. Entre las conclusiones a las que se llegó después de realizado este estudio sobre los docentes con pluriempleo, se menciona el alto porcentaje de docentes enmarcados en la categoría de Regular considerados, según la escala salarial de docentes tiempo completo universitarios, como los que reciben la mejor remuneración. Esto podría indicar que ellos, por tener ese ingreso, no deberían tener la necesidad de ejercer otro empleo, pero las respuestas obtenidas a través de las encuestas demuestran que además del ingreso adicional, existe otro incentivo expresado como factor motivacional, éste es la necesidad de prestigio profesional; que según la pirámide de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, se encuentra en los niveles superiores de estima y autorrealización.

Maslow sugirió que las necesidades humanas se pueden agrupar en varios niveles y cada uno de ellos tiene que estar satisfecho, en alguna medida, antes de que el otro tome importancia.

3. En la categoría de docente de tiempo completo Regular se concentra el mayor porcentaje de pluriempleo, se concluye además que es en la actividad de docencia en donde mayor número de docentes desempeña su segundo empleo. Se

vislumbra esta situación como efecto de la proliferación, en los últimos cinco años, de universidades privadas nacionales y extranjeras establecidas en el país que demandan de un personal docente universitario con excelencia académica probada (capacitación y experiencia). Siendo la Universidad de Panamá la que por sus años de existencia cuenta con una gran planta de docentes calificados a nivel nacional e internacional, la que puede ofrecerlos, convirtiéndose en la fuente principal de este recurso.

4. La edad de los docentes tiempo completo con pluriempleo se presenta en los intervalos de 41 a 50 años, edad en que la mayoría de los docentes ha culminado sus estudios de postgrado y muchos tienen su estabilidad a través de concursos, como los Regulares y Adjuntos IV.

El sexo que se manifiesta mayoritariamente es el masculino, considerado en nuestra cultura latinoamericana como cabeza de familia responsable de llevar el sustento al hogar.

5. De la muestra encuestada (sesenta docentes), el 81.7%, o sea, cuarenta y nueve contestaron que sí ejercían otros empleos. De esta cantidad el 55% manifestó que ellos podían en su tiempo libre realizar la actividad que quisieran como: reunirse con sus amigos, realizar su pasatiempo favorito o sencillamente trabajar. Esta aceptación muestra el convencimiento de los docentes

del uso de su tiempo libre, que como derecho, tienen todas las personas que trabajan.

Los once docentes restantes manifestaron que actualmente no estaban laborando en otro empleo.

6. El Consejo Académico emitió una Resolución con la intención de sentar pautas para el otorgamiento de los permisos que permite el Estatuto Universitario en su Artículo 110 acápite c) y que según la opinión del 45% de los encuestados debe ser reglamentado porque lo consideran ambiguo. Entre estas pautas está acceder al otorgamiento de permisos con un límite de seis horas por semana y hasta por un año. El Resuelto no contempla la forma cómo los docentes que se benefician con este permiso, puedan retribuir a la Universidad ese tiempo y dinero que utilizan en otros menesteres. Cabe señalar que el 55% contestó que se debe eliminar este acápite.

7. Las medidas adoptadas por el Consejo Académico relativas al pluriempleo, mostraron un efecto positivo en los docentes, ya que los resultados obtenidos en las encuestas nos muestran (para el año 1996), un mejoramiento en el cumplimiento de sus labores académico-administrativas, como son las cuatro comisiones en las que el 38% de estos docentes trabajó; el 22% en tres comisiones, el 26% en dos y un 8% en una comisión.

El desempeño de esta labor se reflejó en veintiocho diferentes comisiones resultando las más frecuentes: la de Matrícula, Aplicación del Artículo 212, Seguimiento a Tesis, Pre-requisito, Reválida de Títulos y Convalidación de Créditos.

Es Importante mencionar que los docentes Regulares representaron el mayor porcentaje en comparación con los Especiales, en el desempeño de las actividades de las comisiones, las que en su gran mayoría, eran de carácter permanentes.

8. Las investigaciones que realizan los docentes deben ser registradas para su debida codificación y acreditación en la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado. En la presente investigación, el 22% de los docentes manifestó que realizó y registró las investigaciones, mientras que 31% manifestó que realizó pero que no registró las mismas en dicha Vicerrectoría. ya que la mayoría de estas investigaciones son realizadas por los docentes contratados por organismos privados, públicos, nacionales o internacionales, las cuales por financiar éstas, exigen pertenencia y limitan su divulgación.

Un total de trece suman las investigaciones del grupo de docentes que registró las investigaciones, mientras que los que no las registraron realizaron treinta.

Para realizar investigaciones, los docentes encuestados solicitan descarga horaria, como también tiempo completo para investigar. La preocupación manifiesta de ellos es que no se cuenta con tiempo ni condiciones óptimas ni recursos que incentiven la labor investigativa, entre los que se señalaron, la falta de transporte, viáticos, equipo de trabajo y facilidades para publicaciones. Por último es importante señalar que 47% de los docentes entrevistados no realizó investigaciones.

9. Las conferencias constituyen una de las labores de difusión y extensión universitaria. Estas permiten transmitir información educativa actualizada a un público mayor que asiste a las mismas. Un importante número de los docentes, 69.4%, había dictado conferencias, principalmente en la Universidad de Panamá.

10. De igual manera, los seminarios responden a los mismos objetivos que las conferencias, con la diferencia de que su extensión en horas y días requiere de una mayor preparación del docente.

Un 36.7% de los docentes dictó seminarios, proporción relativamente baja de la muestra. También se concluye que de estos seminarios dictados, el 61.1% no fueron remunerados.

11. En cuanto al cumplimiento de las actividades como coordinador de asignatura, sólo el 26% de los encuestados respondió que trabajaron en dicha

actividad. Podría decirse que es un porcentaje razonable dada la experiencia, ya que un coordinador tiene bajo su responsabilidad un número de docentes que, de acuerdo a la asignatura y a la cantidad de estudiantes, puede variar de tres a quince profesores o más. Importante es mencionar que los docentes, de acuerdo a su especialidad son ubicados por áreas, las cuales agrupan diferentes asignaturas.

La categoría de docente Regular es la que mayormente se desempeña en estas tareas.

12. En las asesorías de los trabajos de graduación, consideradas como parte del quehacer del docente de tiempo completo, sólo el 71% de los encuestados manifestaron estar asesorando trabajos de graduación; y el porcentaje restante no lo hacía.

Hay que señalar que los egresados vienen a ser el producto inmediato de un proceso de enseñanza-aprendizaje. En años anteriores, la cantidad que egresaba, no justificaba la inversión realizada por la Universidad.

En los dos últimos veranos, se ha dictado una serie de seminarios en algunas Facultades, con el objetivo de brindarle a los estudiantes que habían finalizado su pensum de estudios y no habían realizado su trabajo de graduación, la oportunidad para la elaboración de los mismos y la designación de un asesor.

La medida recibió una gran aceptación de estos estudiantes, reactivando el interés por concluir sus carreras.

B. Recomendaciones

Con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la gestión administrativa de la Universidad de Panamá, se presentan las siguientes recomendaciones:

1. La gestión administrativa de la Universidad de Panamá no puede alcanzar el máximo de productividad sin un nivel de compromiso y esfuerzo por parte de sus miembros, principalmente de su planta docente de tiempo completo.

Es recomendable que los administradores de la educación superior tomen conciencia de los motivadores que dan lugar, encauzan y apoyan la conducta de sus docentes, ya que las perspectivas contemporáneas de la motivación se enfocan sobre un número de factores externos e internos que influyen sobre la motivación.

2. Si bien el ejercicio de docencia que ejercen los profesores de tiempo completo en otras universidades e instituciones, constituye una cooperación de la Universidad de Panamá al engrandecimiento académico y profesional de estos Centros Educativos, sería necesario celebrar convenios o contratos especiales con estas entidades educativas sobre el servicio docente que se prestará y obtener así el compromiso de remuneración a los docentes, en base a la escala salarial vigente, correspondiente a su categoría. Este salario del docente sería absorbido por la institución solicitante y no por la Universidad.

3. Se recomienda a las autoridades administrativas perfeccionar la práctica de los horarios flexibles, que si bien no es una idea nueva y ya existía en la Universidad de Panamá, estos horarios están sujetos a los turnos en que se imparten clases. Regularmente el horario del docente comprende dos turnos, pero en otros casos abarca los tres, esta distribución beneficia a la administración de la Universidad que puede disponer de sus docentes a cualquier hora para dictar clases de acuerdo a su matrícula; pero limita al docente en la disponibilidad de su tiempo libre.

El horario del docente debe permanecer en un máximo de dos turnos y además brindarle al docente tiempo completo, la posibilidad de escoger la opción que mejor le favorezca a sus actividades, con la finalidad de que pueda satisfacer sus intereses personales sin perjuicio de los intereses de la Universidad.

Otra recomendación sería la de acortar la semana de aquellos docentes que tienen pluriempleo, que cumplan sus cuarenta horas de trabajo en cuatro días, diez horas diarias.

4. Aunadas a estas recomendaciones se presenta la de eliminar el otorgamiento de permisos y buscar alternativas con los turnos y horarios de los docentes con pluriempleo, ya que la Universidad al conceder estos permisos sufre erogaciones en dinero y tiempo. Si se considera que a nueve profesores tiempo completo de la categoría de Titular 40%, se le otorgan seis horas por semana a

cada uno, se convertirán en cincuenta y cuatro horas semanales que al mes representarían 216 horas en detrimento de las finanzas de la Universidad de Panamá.

5. El Estatuto Universitario señala que la investigación es uno de los deberes del docente universitario. Para que se pueda cumplir eficientemente con el rigor científico y a la vez con la motivación y estímulo al docente, es importante que la Institución brinde las facilidades a los investigadores y docentes proporcionándoles infraestructura óptima: local, materiales y equipo de trabajo.

Así mismo, la Universidad de Panamá debe contemplar como incentivos a los docentes investigadores, un porcentaje del pago recibido por las investigaciones y/o proyectos realizados al Gobierno, empresa privada u organismos internacionales.

De igual forma, la Universidad de Panamá debe crear una política de otorgamiento regulado de becas o sabáticas que incentiven las investigaciones.

6. Fomentar la realización de conferencias, mesas redondas, paneles, que motiven al docente de tiempo completo a participar más activamente en las labores de extensión, que es una de las funciones de la Universidad hacia la sociedad.

7. Las labores de coordinador de asignatura deben reglamentarse para que sirva además como supervisor de las actividades de docencia, incluyendo no

solamente el seguimiento para el cumplimiento de los planes y programas de las diferentes asignaturas de las carreras, sino además de las metodologías utilizadas por los docentes.

8. Que las autoridades competentes realicen una investigación sobre los mecanismos de aceptación y distribución de los temas presentados por los estudiantes para la elaboración de sus trabajos de graduación. Investigar el por qué del hecho de que algunos profesores asesoran diez, quince y más tesis, mientras que otros no asesoran ninguna.

9. Se recomienda la creación de la categoría de **docente de dedicación exclusiva** a las labores universitarias, como una garantía para contar con un personal docente, disponible a tiempo completo para satisfacer la necesidad de cumplir con las labores académico-administrativas, como son: las de Reválida de Títulos, Convalidación de Créditos, Revisión de Planes y Programas, Banco de Datos y otras, que por las exigencias de su confidencialidad y especialidad debe ejercerlas el docente únicamente.

10. A las autoridades universitarias se les recomienda incorporar los recursos modernos de la informática, que permitan contar con registros actualizados de las diferentes actividades docentes. Esto permitirá, además, monitorear la gestión académico-administrativa de las diferentes unidades.

11. La presente investigación ha sondeado las actividades y opiniones de los docentes con pluriempleo, lo que nos ha brindado información valiosa para conocer la opinión del docente. Recomendamos utilizar esta información como base para que futuras investigaciones profundicen sobre las motivaciones y necesidades de los docentes; así como para estudios posteriores que brinden otras alternativas sobre el fenómeno del pluriempleo.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO, J.M. y PROVEDO, P. 1996. **Gestión de la Calidad**. Editorial Santillana, S.A. España. 158 págs.
- ANDINO, P. 1994. **Investigación Social. Teoría, Métodos y Técnicas**. Segunda Edición. Quito, Ecuador. 337 págs.
- ARAUZ-ROVIRA, H. y ARAÚZ-ROVIRA J. N. 1996. **Guía Práctica para elaborar propuestas de Tesis de Grado**. Panamá. 137 págs.
- ARY, D., JACOBS, L. CH. y RAZAVICH, A. 1989. **Introducción a la Investigación Pedagógica**. Mc-Graw Hill. México. 410 págs.
- BLAUG, M. 1973. **La Educación y el problema del Empleo en los países en desarrollo**. Imprimeries Réunies, S. A. Suiza. 103 págs.
- CHIAVENATO, I. 1995. **Introducción a la Teoría General de la Administración**. Cuarta Edición. McGraw-Hill. Colombia. 880 págs.
- CROWTHER, W. 1993. **Manual de Investigación. Acción para la evaluación científica en el Ambito Administrativo**. San José, Costa Rica. EUNED. 496 págs.
- DESSLER, G. 1991. **Administración de Personal**. Prentice-Hall. Cuarta edición. Hispanoamericana, S. A. México. Cuarta Edición. 812 págs.
- DRUCKER, P. 1995. **Gerencia para el Futuro**. Editorial Norma. Quinta Reimpresión. Colombia. 353 págs.
- GANNON, M. 1994. **Administración por Resultados**. 1994. Compañía Editorial Continental, S. A. de C. V. México. 685 págs.

- GITLOW H. S. Y GITLOW, S. 1991. **Cómo mejorar la calidad y la productividad con el Método Deming**. Cuarta reimpression Editorial Norma. 280 págs.
- HERNANDEZ S., R., FERNANDEZ C., C. y BAPTISTA L., P. 1991. **Metodología de la Investigación**. Editorial McGraw-Hill Interamericana. Panamericana Formas e Impreso, S.A.Colombia. 505 págs.
- ICASE. 1992. **Antología para la Asignatura Fundamentos de Administración General y de la Educación**. Maestría de Desarrollo en Sistemas Educativos.
- JURAN, J.M. y GRYNA, F.M. 1994. **Análisis y Planeación de la Calidad**. McGraw-Hill. Tercera Edición. México. 631 págs.
- KOONTZ, H. y WEIHRICH, H. 1994. **Administración**. Una perspectiva global. McGraw-Hill. Décima edición. México. 745 págs.
- KOSSEN, S. 1995. **Recursos Humanos en las Organizaciones**. HARLA. Quinta edición. México. 534 págs.
- MINEDUC/PNUD/UNESCO. 1993. **Educación para Todos en Panamá**. Editor: César Picón. Centro de Impresión Educativa. enero de 1993. 564 págs.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL /OIT. 1992. **Estadísticas sobre: Empleo, Ingresos y Pobreza en Panamá. Década de los '80**. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 22 págs.
- MOVIMIENTO UNIVERSITARIO 2025. 1995. **Plan General de Desarrollo Institucional. Un año de realizaciones**. diciembre de 1995. 22 págs.
- NAGHI N., MOHAMMAD. 1992. **Metodología de la Investigación**. Editorial LIMUSA, S.A. Quinta reimpression. México. 531 págs.
- OIT/UNESCO. 1984. **La situación del personal docente**. Ginebra, Suiza. 56 págs.
- PREALC. 1982. **Planificación del Empleo**. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 89 págs.

- PNUD/MIPPE. 1997. **Encuesta de Niveles de Vida**. Versión 3. Enero-febrero.
- ROBBINS, STEPHEN P. 1994. **Administración. Teoría y Práctica**. Prentice-Hall Hispanoamericana, S. A. México. Cuarta edición. 697 págs.
- STONER, J. A.F. y FREEMAN, R.E. 1994. **Administración**. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. Quinta edición. México. 781 págs.
- UNESCO/CAP.1994. **La Supervisión como una función de la Administración Educativa**. Módulo 6. ICASE. Universidad de Panamá. 45 págs.
- UNESCO. 1996. **Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe**. Boletín 40. Chile. 88 págs.
- UNIVERSIDAD DE PANAMÁ. 1972 Comisión Nacional de Reforma de la Educación. **Informe de la Subcomisión Especial Educación Superior, Universitaria y su intergración con las formaciones de Nivel Medio**. Imprenta Univerisitaria. Sept. 22 de 1970-Julio 22 de 1971. Panamá. 213 págs.
- UNIVERSIDAD DE PANAMA. 1981. **Ley 11 de 8 de junio de 1981**. Imprenta Universitaria. Panamá. 132 págs.
- UNIVERSIDAD DE PANAMÁ. 1984. **Diagnóstico, Políticas y Estrategias, Plan de Desarrollo Universitario**. Imprenta Universitaria. Panamá. 168 págs.
- UNIVERSIDAD DE PANAMÁ. 1986. **Líneas de Acción relevantes para el año 1987-1988**. Imprenta Universitaria. Panamá. 13 págs
- UNIVERSIDAD DE PANAMÁ. **1994 Memoria**. Presentada por Dr. Gustavo García de Paredes, Rector. Imprenta Univerisitaria. Panamá. 229 págs.
- UNIVERSIDAD DE PANAMÁ. **1995 Memoria**. Presentada por Dr. Gustavo García de Paredes, Rector. Imprenta Universitaria. Panamá 181 págs.
- UNIVERSIDAD DE PANAMA. 1997. **Segundo Informe sobre los Avances en la modernización y eficiencia administrativa en la Universidad de Panamá**. Imprenta Universitaria. Panamá. 72 págs.

WERTHER, W. B. y DAVIS, H. 1996. **Administración de Personal y Recursos Humanos**. McGraw-Hill. México. Cuarta Edición. 486 págs.

DICCIONARIOS

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. 1986. **Diccionario de la Lengua Española**. Vigésima Edición. II Tomo. Editorial Espasa-Calpe, S. A. España, 259 págs.

ROSENBERG, J. M. 1994. **Diccionario de Administración y Finanzas**. Editorial Océano. España. 641 págs.

REVISTAS

LA EDUCACION. 1993. *Revista Interamericana de Desarrollo Educativo*. Año xxxvii, No. 116. 714 págs.

REVISTA DE LA EDUCACION SUPERIOR. 1989. Vol. XVIII Núm 4 (72). Octubre-Noviembre. México. 146 págs.

REVISTA LATINOAMERICANA DE INNOVACIONES EDUCATIVAS. 1992. Año IV, No. 9. 186 págs.

ICASE. **Acción y Reflexión Educativa No. 2**. 1978. Talleres Diálogo. 134 págs.

ICASE. 1992. **Acción y Reflexión Educativa. No. 18**. Imprenta Universitaria. 230 págs.

ENTREVISTAS

Aparicio, Rogelio. Decano de la Facultad de Arquitectura. Universidad de Panamá. Abril de 1997.

Jované, Juan. Director del Instituto de Estudios Nacionales. Universidad de Panamá. Abril de 1997.

Pino, Bolívar. Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo. Panamá. Abril de 1997.

TESIS

Astudillo, C. 1989. **Análisis Administrativo de la Escuela de Educación Física de la Universidad de Panamá. Propuesta del Manual de Organización y Funciones.** Tesis. Universidad de Panamá. Panamá. Panamá. 235 págs.

Bermúdez V., Querube E. y Bleysin M. Sánchez C. 1994. **La Planificación Académica en la Universidad de Panamá. Su papel en la formación de los recursos humanos necesarios para el desarrollo del país.** Tesis. Universidad de Panamá. Panamá. Panamá. 363 págs.

Solís Pérez, José del Carmen. 1972. **Estudios de la remuneración y distribución del trabajo del personal docente en la Universidad de Panamá.** Universidad de Panamá. Panamá. Panamá. 136 págs.

ANEXOS

ANEXO 1
UNIVERSIDAD DE PANAMA
DIRECCION GENERAL DE PLANIFICACION UNIVERSITARIA
Departamento de Presupuesto

PRESUPUESTOS AUTORIZADOS PARA FUNCIONAMIENTO E INVERSION

AÑO	PRESUPUESTO LEY		TOTAL	DIFERENCIA	
	Funcionamiento	Inversión		Absoluta	Relativa
1985	40,000,000.00	900,000.00	40,900,000.00
1986	44,341,000.00	700,000.00	45,041,000.00	4,141,000.00	10.1
1987	50,527,000.00	1,100,000.00	51,627,000.00	6,586,000.00	14.6
1988	50,527,000.00	1,100,000.00	51,627,000.00	0.00	0.0
1989	50,527,000.00	1,100,000.00	51,627,000.00	0.00	0.0
1990	47,442,000.00	2,655,000.00	50,097,000.00	(1,530,000.00)	-3.0
1991	51,159,130.00	5,210,900.00	56,370,030.00	6,273,030.00	12.5
1992	65,793,700.00	6,099,218.00	71,892,918.00	15,522,888.00	27.5
1993	71,324,000.00	12,222,000.00	83,546,000.00	11,653,082.00	16.2
1994	72,823,000.00	10,831,600.00	83,654,600.00	108,600.00	0.1
1995 *	71,329,580.00	9,704,800.00	81,034,380.00	(2,620,220.00)	-3.1
1996 *	78,097,600.00	10,704,000.00	88,801,600.00	7,767,220.00	9.6

* Excluye UNACHI y Extensión Docente del Barú



Universidad de Panamá
Rectoría

Panamá, 26 de enero 1996
Nº 144-96

Profesor

de Empresas y Contabilidad
E. S. M.

Estimada Profesora:

Como es del conocimiento de la comunidad universitaria en general, el pasado 27 de septiembre el Consejo Académico, en su reunión ordinaria Nº 43-95, aprobó por unanimidad la siguiente norma:

Mantener la medida sobre el cumplimiento de las obligaciones del profesor de tiempo completo con base al Artículo 110 del Estatuto Universitario, que en su acápite C reza así:

"No ejercer funciones en otra entidad. Sólo podrá dar clases o asesorías en otras instituciones con la autorización del Rector, a solicitud del interesado y previa recomendación del Decano respectivo".

Para el cumplimiento de esta norma, el Consejo Académico designó de su seno una Comisión Permanente, " con el objeto de identificar a los profesores de la Universidad que, disfrutando de la condición de tiempo completo, ejercen docencias o asesorías en otras instituciones, sin la autorización del Rector, ni la respectiva recomendación del Decano o Director del Centro Regional en que ofrece sus servicios. "

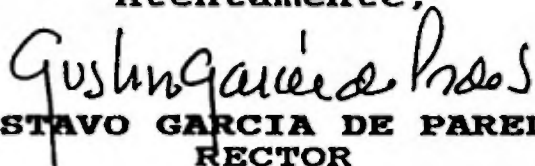
rtu
31/1/96

-2-

De acuerdo con la citada Comisión, su nombre aparece en el listado de los docentes que laboraran en otra institución sin haber solicitado al Rector, vía Decanato o Centro Regional, la correspondiente autorización.

Si dicha información no se ajusta a su actual situación, le agradezco informarlo a esta Rectoría con las correcciones necesarias, ya que a partir del 1er. semestre del presente año académico serán aplicadas medidas de suspensión de su tiempo completo a los docentes que no observen las normas señaladas en el Artículo 11º del Estatuto Universitario.

Atentamente,


GUSTAVO GARCIA DE PAREDES
RECTOR

c.c. Arq. Rogelio Aparicio-Consejo Académico.

ANEXO 3



Universidad de Panamá
Rectoría

RESOLUCIÓN N°3-96

EL CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
en uso de sus facultades legales y estatutarias;

CONSIDERANDO:

1. Que el ejercicio docente que los profesores de tiempo completo de la Universidad de Panamá dedican a otras instituciones de carácter educativo e institucional, constituye una colaboración de esta casa de estudios al engrandecimiento académico y profesional de los mencionados Centros Educativos;
2. Que la Comisión nombrada por el Consejo Académico con el objetivo de evaluar este ejercicio docente y fiscalizar el adecuado cumplimiento de las normas estatutarias, concluyó que se trata de un problema serio que requiere ordenamiento, ya que un gran número de profesores de tiempo completo, ejercen funciones docentes y asesorías en otras instituciones, con horarios que, en muchos casos, superan la condición de tiempo parcial;
3. Que la aludida situación, la cual se traduce en el exceso de número de horas dedicadas a otras instituciones, no se compagina con los intereses de la Universidad de Panamá, que no recibe la plenitud de los servicios que deben darle sus docentes de tiempo completo, claramente estipulados en los Artículos 107 y 110 del Estatuto Universitario;
4. Que el privilegio que disfrutaban este considerable número de profesores de tiempo completo, resiente al resto de los colegas que también laboran con horario a tiempo completo y que se dedican de forma exclusiva a la institución, los cuales se ven forzados a llevar la carga administrativa y académica de las distintas comisiones de trabajo y otras actividades de extensión, investigación y servicios en que están obligados a participar todos los profesores de tiempo completo, según las normas universitarias.

1. Los profesores de tiempo completo de la Universidad de Panamá, sólo podrán ofrecer servicios docentes profesionales, o asesorías profesionales en otras instituciones, a tiempo parcial.
2. La condición de tiempo parcial, sea en una Universidad, institución de educación primaria o media, entidad pública o privada, no podrá ser con un horario superior a las seis (6) horas semanales. Las asesorías estarán sometidas a un régimen determinado por los convenios o acuerdos interinstitucionales.
3. El horario parcial que se dedica a otra institución no deberá afectar la labor de esta casa de estudios. Podrá autorizarse este ejercicio en horario a conveniencia de nuestra Universidad.
4. Los profesores de tiempo completo que aspiran a laborar en otras instituciones, deben satisfacer los siguientes requisitos:

Dirigir nota a su Decano o Director de Centro Regional, solicitando dicha autorización.

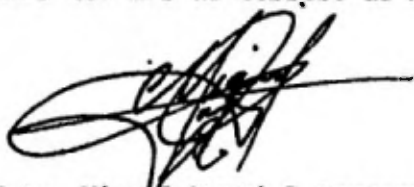
Acompañar esta nota con los horarios de ambas instituciones, debidamente certificados, con el objeto de cumplir con lo señalado en el artículo 107, acápite a, que señala:

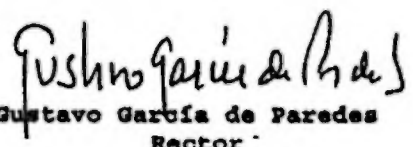
"De Tiempo Completo, con 40 horas semanales de dedicación a labores universitarias, con un mínimo de 12 horas de dedicación a la docencia y el resto en labores de investigación, extensión y administración".

Con esta documentación, y antes de iniciarse el semestre regular en la Universidad de Panamá, el Decano o Director de Centro Regional dirige una nota al Rector recomendando la autorización, la cual, en su etapa final, es concedida por el Rector.

5. Esta autorización es por un año académico y debe reiterarse anualmente.
6. El incumplimiento por parte de los docentes a estas normas fijadas por el Consejo Académico, dará lugar a la cancelación de su condición de tiempo completo, tal como lo estipula el Artículo 110, literal c, del Estatuto Universitario.

Dada en la Ciudad Universitaria "Octavio Méndez Pereira", a los siete días del mes de febrero de mil novecientos noventa y seis.


Mgtr. Miguel Montiel Guevara
Secretario General


Dr. Gustavo García de Paredes
Rector

/nms.

APROBADA EN CONSEJO ACADÉMICO N°6-96 DEL 7 DE FEBRERO DE 1996.

CAPITULO V
PERSONAL DOCENTE
Sección A
Grupos y Categorías Docentes

Artículo 102. El profesorado de la Universidad se divide en dos grupos: Profesores Regulares y Profesores Especiales.

Los Profesores Regulares se clasificarán en las categorías de Auxiliares, Agregados y Titulares. Los Profesores Especiales se clasificarán en las categorías de Adjuntos, Eventuales, Extraordinarios y Visitantes.

Artículo 103. Serán Profesores Regulares aquellos que hayan obtenido la permanencia en sus posiciones de acuerdo con lo que se establece en el presente Capítulo. Las categorías en que se clasifica a los Profesores Regulares se definen así:

a) Profesores Auxiliares: son aquellos que al obtener la posición de Profesor Regular mediante concurso, son clasificados en esta categoría inicial;

b) Profesores Agregados: son aquellos que mediante concurso o ascenso pasan a ser clasificados en esta categoría, según lo establecido en el presente Capítulo;

c) Profesores Titulares: son aquellos que mediante concurso o ascenso pasan a ser clasificados en esta categoría, según lo establecido en el presente Capítulo. La categoría de Profesor Titular es la más alta clasificación del Profesor universitario.

Artículo 104. El ingreso al profesorado regular se hará mediante concurso convocado al efecto, y la clasificación o ascenso del profesor en una de las categorías de este grupo se hará de acuerdo con la puntuación que haya obtenido según el Cuadro de Evaluación del presente Capítulo, y el cumplimiento de los requisitos exigidos para dichas categorías.

El Profesor Regular será nombrado en forma permanente.

Artículo 105. Serán Profesores Especiales aquellos que ejercen la docencia universitaria en posiciones no permanentes, de acuerdo con este Capítulo. Las categorías en que se clasifica

Los Profesores Especiales se definen así:

a) Profesores Adjuntos: son aquellos profesionales que, previo concurso convocado al efecto, son nombrados por un periodo de dos años renovables, según lo dispuesto en este capítulo.

b) Profesores Eventuales: son aquellos profesionales idóneos con alto índice académico, o con ejecutorias o experiencia docente o profesional a quienes, cuando circunstancias excepcionales lo exijan, el Rector podrá contratar hasta por un año, previa recomendación del Decano de la Facultad, basados en solicitud de la unidad académica correspondiente. El Decano de la Facultad deberá presentar un informe razonable sobre los motivos de la solicitud, de acuerdo a normas dispuestas al efecto por el Rector.

c) Profesores Extraordinarios: son aquellas personalidades sobresalientes del país o del extranjero, a quienes el Rector, previa recomendación de la respectiva Junta de Facultad y del Consejo Académico, nombre o contrate para el desempeño de tareas docentes o investigación por el tiempo y la remuneración que la Universidad y el Profesor acuerden;

ch) Profesores Visitantes: son profesionales extranjeros o nacionales residentes en el exterior que la Universidad contrate, previa solicitud de la Junta de Facultad y aprobación del Consejo Académico, para tareas docentes o de investigación, durante uno o más periodos regulares completos o parte del mismo.

Parágrafo: La Universidad contratar profesores extranjeros, quienes estarán sujetos a una reglamentación especial.

Artículo 106. Son Asistentes aquellos profesionales que colaboran con las respectivas unidades académicas, y sus responsabilidades y salarios se fijarán de acuerdo a reglamento especial.

Serán nombrados por el Rector, previa recomendación del Decano respectivo.

Los Asistentes deberán participar en los concursos docentes de su especialidad que la Universidad convoque.

Artículo 107. De acuerdo con la cantidad de horas dedicadas a las labores universitarias, los profesores son:

a) De Tiempo Completo, con 40 horas semanales de dedicación a labores universitarias, con un mínimo de 12 horas de dedicación a la docencia y el resto en labores de investigación, extensión y administración;

b) De Tiempo Parcial, con una dedicación máxima de 12 horas semanales de docencia o investigación.

Artículo 108. El Profesor de Tiempo Parcial que aspire a ser Profesor de Tiempo Completo seguirá el siguiente procedimiento:

a) El interesado sustentará por escrito ante el Decano su solicitud, la cual deberá estar recomendada por la unidad académica correspondiente;

b) En la solicitud, el interesado indicará la labor a largo plazo que se propone realizar en la docencia, investigación, extensión y en actividades administrativas;

c) El Decano estudiará la solicitud, así como las consideraciones de la unidad académica correspondiente y si considera que son procedentes, recomendará al Rector la designación;

ch) Cumplidos los trámites anteriores, el Rector hará la designación correspondiente, en un documento que será firmado por el interesado.

Artículo 109. Cuando se conceda la condición de Profesor de Tiempo Completo a un Profesor Especial, éste tendrá vigencia durante el tiempo que dure la contratación o nombramiento de dicho Profesor, siempre que se cumpla con las obligaciones establecidas en el Artículo 110. Cuando se conceda la condición de Profesor de Tiempo Completo a un Profesor Regular, ésta tendrá vigencia permanente, en tanto el Profesor cumpla adecuadamente con las obligaciones establecidas en el Artículo 110.

Artículo 110. Son obligaciones del Profesor de Tiempo Completo:

a) Cumplir con el número de horas semanales de dedicación a labores universitarias, indicado en el Artículo 107 de este Estatuto;

b) Presentar al Decano de la Facultad, al inicio de cada año lectivo, un plan de las labores que se propone realizar en la docencia, investigación, extensión y actividades administrativas, el cual deberá ser aprobado por la unidad académica correspondiente;

c) No ejercer funciones en otra entidad. Sólo podrá dar clases o asesorías en otras instituciones con la autorización del Rector, a solicitud del interesado y previa recomendación del Decano respectivo;

ch) Rendir un informe anual de la labor realizada, al final de cada año académico.

El incumplimiento de cualesquiera de las obligaciones establecidas en este artículo, dará lugar a que el Rector cancele la condición del Profesor de Tiempo Completo, previa informe al Decano de la Facultad respectiva.

Artículo 111. El horario de clases de un Profesor Regular de Tiempo Completo podrá ser menos de doce (12) horas semanales, pero no inferior a seis (6), sólo cuando se trate de un Profesor Agregado o Titular con 20 años de docencia y pida oportunamente al Decano autorización para efectuar una labor de investigación relacionada con su especialidad, por un año lectivo, renovable.

No obstante, cuando la Facultad requiera los servicios de un Profesor de Tiempo Completo que no haya cumplido los 20 años de docencia, para trabajos de asesoría, desarrollo de proyectos o investigaciones que necesiten una dedicación de tiempo completo, también se le podrán disminuir hasta seis (6) horas de docencia.

En ambos casos, se debe presentar un plan detallado del trabajo que se va a realizar, el cual deberá ser aprobado por la correspondiente unidad académica, el Director de Investigaciones de la Facultad, el Decano y el Director de Investigaciones de la Universidad. El interesado queda obligado a presentar semanalmente informes parciales sobre el desarrollo de la investigación correspondiente a dicho plan. Estos informes serán evaluados periódicamente a fin de determinar la continuidad de este status de profesor.

Artículo 112. Si un profesor es designado por las autoridades universitarias para ocupar un cargo con funciones de dirección, administración o planificación de un área o dependencia de la Universidad, se le concederá licencia automática como docente, considerándose el tiempo dedicado a estas funciones como parte de su labor académica.

Artículo 113. A los profesores que además de desempeñar sus labores docentes sean designados para ejercer funciones directivas o técnicas al servicio de la Rectoría o de una Facultad, Departamento, Escuela, Instituto o Centro, se le podrá reconocer sobre el sueldo de la categoría docente a que pertenecen, un

salario adicional acorde con las responsabilidades que su cargo involucre.

Los servicios a que se refiere este Artículo no comprenden las funciones administrativo-académicas normales inherentes al cargo de profesor de la Universidad.

Sección B Deberes, Derechos y Funciones

Artículo 114. Son deberes del profesor universitario:

a) Mantener y acrecentar la dignidad, la ética y el prestigio de la Universidad;

b) Realizar eficientemente las tareas para las cuales ha sido nombrado de acuerdo con su categoría docente, dentro de un espíritu de objetividad académica;

c) Dictar sus clases ajustándose al programa vigente aprobado por la unidad académica, durante todo el período lectivo, sin menoscabo de su libertad de Interpretación filosófica e ideológica;

ch) Mejorar su calidad pedagógica, científica y técnica.

d) Completar sus funciones docentes, hasta las 40 horas semanales, con trabajos de investigación, preparación de material didáctico y textos, extensión universitaria y obras de divulgación; y tareas de administración de la docencia, cuando se trate de profesores de Tiempo Completo;

e) Asistir puntualmente y participar en las actividades docentes y en las reuniones de los órganos y comisiones universitarias de que forme parte, así como atender puntualmente las solicitudes de informes, programas y evaluación que le sean pedidos por las autoridades universitarias competentes;

f) Mantener una relación de respeto y armonía para con sus superiores, colegas, estudiantes y personal administrativo;

g) Cumplir las demás funciones que le indica el presente Estatuto.

Artículo 115. En complemento de los derechos fundamentales que la Ley Orgánica de la Universidad señala al profesor universitario, el presente Estatuto le reconoce los siguientes:

a) Ser tratado con consideración y respeto por sus superiores, colegas, estudiantes y personal administrativo;

b) Disfrutar de la estabilidad consagrada para las corres-

pondientes categorías académicas, de adecuada remuneración de acuerdo a su responsabilidad y dedicación y de apropiadas medidas de bienestar y seguridad sociales;

c) Recibir el apoyo necesario para realizar la docencia, investigación y extensión;

ch) Elegir o ser elegido para puestos de gobierno universitario en la forma que determine la Ley Orgánica de la Universidad, el presente Estatuto y los reglamentos universitarios;

d) Recibir recursos de la Universidad, de acuerdo a las posibilidades de la misma, para ejercer eficientemente sus labores docentes y de investigación y para mejorar su calificación pedagógica, científica y administrativa;

e) Los demás derechos estipulados en este Estatuto y en los reglamentos universitarios.

Artículo 116. Los Profesores Regulares tendrán las siguientes funciones:

a) Ofrecer docencia, de acuerdo con los planes y programas aprobados, preferentemente en su especialidad, mediante clases, seminarios, laboratorios, talleres y trabajos de enseñanza práctica o cualquier otro recurso metodológico docente;

b) Planificar y cumplir las tareas de investigación, de administración, de servicio técnico y de ayuda a la producción correspondiente a su unidad académica;

c) Contribuir a la formación científico-pedagógica del personal de las categorías precedentes, así como a la superación general del personal de la Facultad;

ch) Contribuir con la unidad académica en el diseño de planes de estudios y programas de asignaturas, así como en la elaboración de textos y materiales didácticos;

d) Resolver consultas y asesorar técnica y científicamente en asuntos de su especialidad, en aspectos relacionados con la metodología y contenido de la enseñanza, y dirigir trabajos de graduación;

e) Demostrar su actualización en el trabajo científico y pedagógico mediante la continuidad de sus investigaciones y publicaciones científicas;

f) Ser miembro de comisiones de selección de concursos docentes, de comisiones de evaluación para la promoción de profesores pertenecientes a las categorías precedentes, de jurados para evaluar trabajos de graduación y de las demás comisio-

nes para las cuales se le designe,

g) Colaborar con los organismos de información y documentación científica, en la selección y sistematización de la información de su especialidad.

Artículo 117. Los Profesores Adjuntos tendrán las siguientes funciones:

a) Impartir docencia de acuerdo con los planes y programas aprobados, bajo adecuada orientación y supervisión de la unidad académica; cumplir las tareas de enseñanza práctica o de laboratorio, de investigación, de administración, de servicio técnico y ayuda a la producción, y las demás funciones que le señale la unidad académica, tales como dirigir trabajos de graduación y ser miembros de jurados para evaluar trabajos de graduación.

Las funciones antes señaladas podrá, de acuerdo a las necesidades de la unidad académica, ser asignadas a los profesores de manera que se incluyan varias o una sola de ellas.

b) Desarrollar, bajo la orientación de la unidad académica, programas de asignaturas, talleres, laboratorios, y seminarios de su especialidad;

c) Procurar su perfeccionamiento científico y pedagógico, según los programas establecidos por los organismos y autoridades universitarias competentes,

ch) Sugerir cambios en los contenidos y métodos de los planes de estudio, a fin de elevar la calidad de proceso de enseñanza-aprendizaje.

Artículo 118. Los Profesores Eventuales tendrán las siguientes funciones:

a) Impartir docencia de acuerdo con los planes y programas aprobados, bajo adecuada orientación y supervisión de la unidad académica, mediante clases, seminarios, laboratorios, talleres o cualquier otro recurso metodológico docente,

b) Cumplir las tareas de investigación, de administración, de servicio técnico y ayuda a la producción y las demás funciones que le señale la unidad académica;

c) Procurar su perfeccionamiento científico-pedagógico, según los programas establecidos por los organismos y autoridades

des universitarias competentes;

ch) Sugerir mejoras en los contenidos y métodos de los planes de estudio, a fin de elevar la calidad de procesos de enseñanza-aprendizaje.

Artículo 119. Son funciones de los Profesores Extraordinarios y Visitantes, las siguientes:

a) Elaborar, de acuerdo a las necesidades y requisitos planteados por la unidad académica, el plan y los programas de docencia y/o investigación, en los que se señalen los fines, objetivos y la metodología con que realizará sus funciones. Para el desarrollo del plan y los programas mencionados, se requiere la aprobación de la unidad académica y del Decano de la Facultad:

b) Desarrollar el plan y los programas de docencia y/o investigación que hayan sido elaborados por la unidad académica y aprobados por el Decano de la Facultad, bajo la supervisión de la unidad académica correspondiente, la cual velará por el cumplimiento de los objetivos para los cuales el Profesor fue contratado;

c) Asistir con derecho a voz a las reuniones de la correspondiente unidad académica.

Artículo 120. Los profesores solamente podrán ser removidos por mala conducta, incompetencia o incumplimiento de los deberes, funciones y requisitos que establecen la Ley Orgánica de la Universidad, el presente Estatuto y los reglamentos universitarios.

Artículo 121. El profesor que incumpla los deberes que le señalan la Ley Orgánica de la Universidad, el presente Estatuto y los reglamentos universitarios recibirá las siguientes sanciones, según la gravedad y naturaleza de la infracción:

a) Amonestación oral o escrita por el Decano de su Facultad;

b) Amonestación oral o escrita por el Rector de la Universidad;

c) Suspensión o remoción por el Consejo Académico, de acuerdo con el procedimiento establecido por la Ley Orgánica de la Universidad.

Artículo 122. Las sanciones establecidas por este Artículo, admiten los siguientes recursos:

a) El de reconsideración ante el funcionario u organismo que haya impuesto la sanción;

b) El de apelación ante el superior jerárquico de la siguiente manera: ante el Rector, si la sanción fuese impuesta por el Decano; ante el Consejo Académico, si la sanción fuese impuesta por el Rector; y ante el Consejo Directivo, si la sanción fuese impuesta por el Consejo Académico.

De uno u otro recurso, o de ambos, podrá el interesado hacer uso dentro de los 5 días hábiles contados a partir de la fecha de la notificación.

Sección C

Dic. Ruth E. Maicé G.

Concursos

Artículo 123. La Universidad de Panamá, a través de sus Facultades en el Campus Universitario y en los Centros Universitarios Regionales, organizará los concursos para la selección de los profesores universitarios y para establecer la categoría en que los mismos deben ser clasificados, de acuerdo con sus estudios académicos, ejecutorias, experiencia docente y profesional y publicaciones.

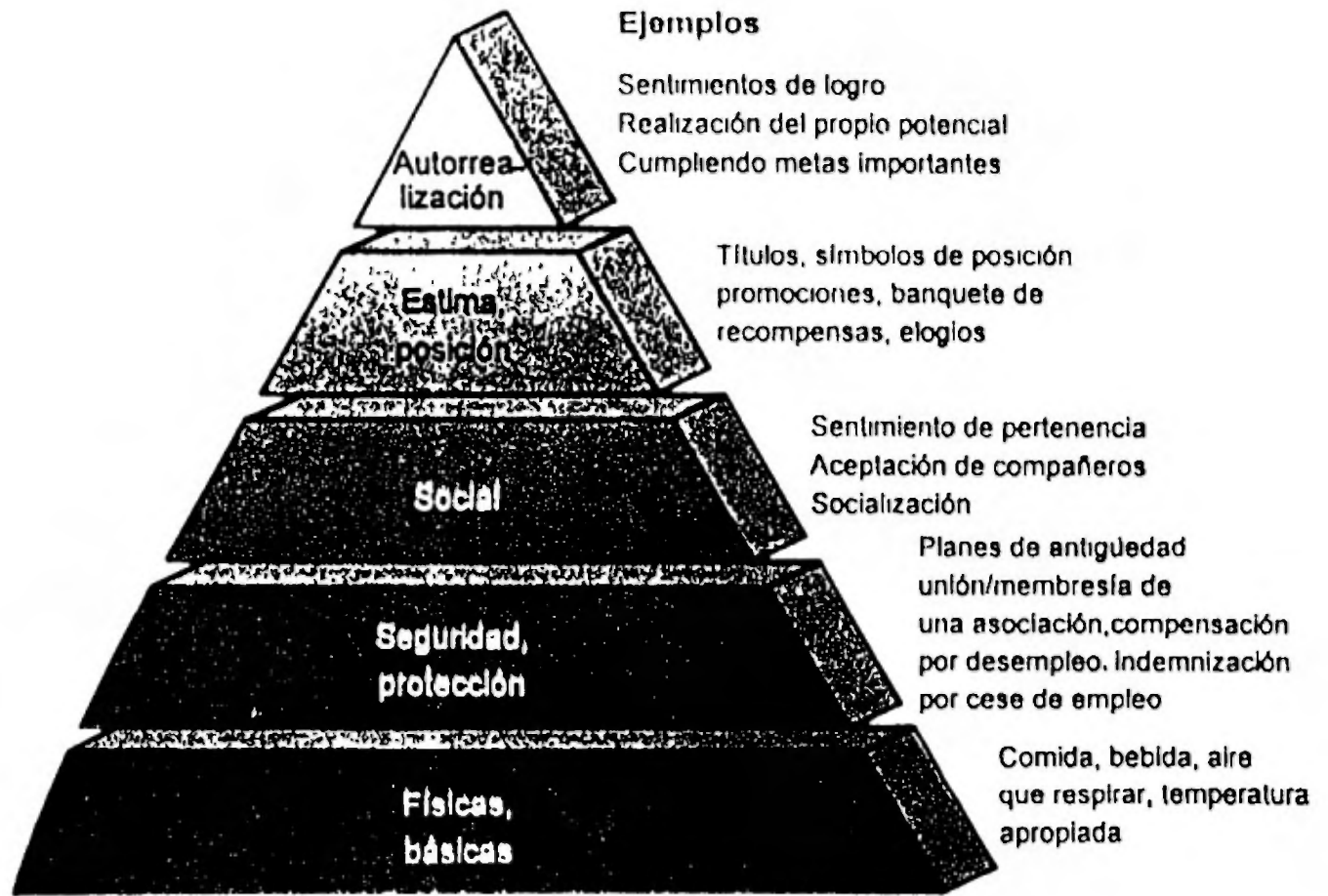
Los Institutos también realizarán concursos para proveer los cargos de profesores investigadores que formen parte de los mismos, sujetándose a las normas establecidas en esta Sección. Los concursos se efectuarán a solicitud del Rector o de los respectivos Institutos.

Artículo 124. Los concursos se regirán por las disposiciones que fija el presente Estatuto y serán de dos tipos: concursos para Profesores Regulares y concursos para Profesores Ad-juntos.

Artículo 125. Los concursos para Profesores Regulares se efectuarán a solicitud del Rector o de la respectiva Junta de Facultad. Su realización deberá ser aprobada por el Consejo Académico y la Convocatoria se anunciará a través de la Secretaría General de la Universidad.

Para estos efectos, cada unidad académica preparará una lista de asignaturas que puedan referirse a una misma materia de concurso, de manera que puedan ser servidas por un mismo tipo de especialista.

ANEXO 5



Concepto de la jerarquía de las necesidades de Maslow



Tablero Comunitario

Fe Crecimiento del 2,5% del PIB en los nueve primeros meses del 94


Fe Migraciones: fuerte aumento de las entradas en cinco estados

Fe Pluriempleo en la union europea

Fe Las regiones más ricas y las más pobres

Crecimiento del 2,5% del PIB en los nueve primeros meses del 94:


El PIB de la UE aumentó un 0,7% entre el segundo y tercer trimestre de 1994. El crecimiento es el mismo tanto para la UE 12, como para la UE 15. Esto indica que durante los nueve primeros meses de 1994, el PIB de la UE ha experimentado un alza del 2,5% en relación al mismo periodo de 1993. Finlandia registró el crecimiento más fuerte durante el tercer trimestre (1,4%), seguido de Italia con un 1%. Dinamarca y Suecia con tasas del -1% y -0,1% respectivamente, son los únicos países que registran descensos en su PIB.

Fuente : 	UE-15	UE-12	ALEMAN	FRAN	ITALIA	P.BAJOS	R.UNIDO	DINAMR.	ESPAÑA	SUE
1993-1T	-0.8	-0.7	-1.8	-1.0	-0.3	0.7	0.6	-0.8	-0.4	-0.9
1993-2T	0.3	0.3	0.5	0.2	0.2	0.8	0.6	-0.4	-0.3	-0.2
1993-3T	0.4	0.3	0.4	0.2	-0.7	0.8	0.9	2.2	0.0	2.1
1993-4T	0.4	0.5	0.2	0.1	1.2	-0.6	0.7	1.7	0.4	-0.8
1994-1T	0.9	0.9	1.2	0.8	0.3	1.2	1.1	1.3	0.7	0.5
1994-2T	1.0	1.0	0.4	1.1	1.1	0.8	1.5	1.2	0.7	0.8
1994-3T	0.7	0.7	0.6	0.8	0.0	0.5	0.7	-1.0	0.6	-0.1

Migraciones: fuerte aumento de las entradas en cinco estados.


En el conjunto de la UE la intensidad de la inmigración parece estar directamente ligada a la de la inmigración. Las entradas, de todas procedencias, aumentaron notablemente entre 1991 y 1992 en cinco países: Alemania, Grecia, España, Francia e Irlanda. Se observaron débiles variaciones en los flujos migratorios, al margen de la dirección de los mismos, en Bélgica, Luxemburgo y Dinamarca, mientras en los Países Bajos y el Reino Unido el número de emigrantes e inmigrantes ha disminuido sensiblemente respecto a 1991.

	Belg	Dina	Alem	Gre	Esp	Fran	Irl	Ita	Lux	P Bajos	Por	R U
Inmigración												
1991	67 5	43 6	1182 9	24 3	24 3	102 1	33 3	126 9	10 9	120 2	-	267 0
1992	66 8	43 4	1502 2	32 1	38 9	-	40 8	113 9	10 7	107 6	13 7	216 0
Crec. %	- 1 1	- 0 5	27 0	32 2	60 0	-	22 5	- 1 9	1 9	10 5	-	19 1
Migración												
1991	33 8	32 6	582 2	-	-	-	-	6 7	6 7	57 3	-	239 0
1992	33 7	31 9	720 1	-	-	110 7	38 9	6 4	6 4	48 6	22 3	227 0
Crec. %	- 0 3	- 2 1	23 7	-	-	8 4	-	- 3 9	- 3 9	- 15 2	-	- 5 0

Fuente: 


Pluriempleo en la union europea.

La mayoría de las personas que tienen más de un empleo en la UE consideran su segunda actividad como algo normal. En 1992, estas personas dedicaban una media de 46,4 horas semanales a sus dos empleos, de las cuales 12,6 correspondían al segundo. Estos segundos empleos (así como los principales) se ejercían, en la mayoría de los casos, en el sector terciario, a excepción de Grecia, donde la mayor parte de los segundos empleos venían dados por la agricultura. El trabajo independiente o la ayuda familiar constituían la mitad de estas ocupaciones. No obstante, las diferencias entre los Estados miembros son considerables. En los países en que el sector agrícola es importante (Grecia, Irlanda, España) el número de horas dedicadas a este tipo de trabajos, durante la semana de referencia, era superior a la media europea.

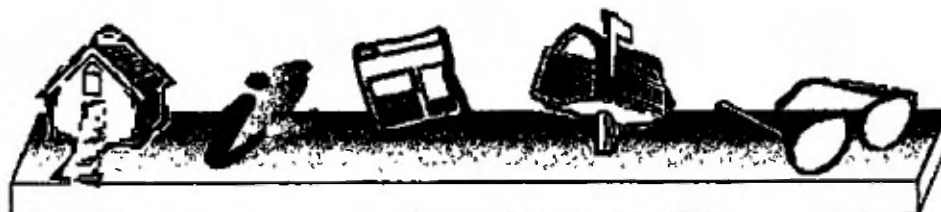
Fuente 	Personas con Empleo	Un solo empleo (%)	Mas de un empleo (%)
UE	133311	97 30	2 70
Belgica	3770	98 20	1 80
Dinam.	2637	94 40	5 00
Alem.	29715	98 20	1 80
Grecia	3680	96 20	3 80
España	12458	08 60	1 40
Francia	22023	97 00	3 00
Irlanda	1148	98 50	1 50
Italia	21015	98 90	1 10
Luxem.	1645	99 10	0 90
P. Baj.	6561	95 00	5 00
Portug.	4509	93 60	6 40
R. Unido	25630	96 20	3 80

Las regiones más ricas y las más pobres.

Siete regiones, de las que tres albergan la capital del país registran un PIB superior a la media de la UE de los 15, con Hamburgo a la cabeza. Doce tienen un PIB por habitante inferior al 50% de la media, entre las que figuran los nuevos Estados federados alemanes. Ninguna región de Grecia o Portugal alcanza esta media de los 15, y sólo una región de España, Baleares, la supera ligeramente. Siete regiones, de las que tres albergan la capital del país registran un PIB superior a la media de la UE de los 15, con Hamburgo a la cabeza. Doce tienen un PIB por habitante inferior al 50% de la media, entre las que figuran los nuevos Estados federados alemanes. Ninguna región de Grecia o Portugal alcanza esta media de los 15, y sólo una región de España, Baleares, la supera ligeramente.

Fuente 	Variación en %
Turingia *	38
Alentejo (Portugal)	41
Azores (Portugal)	41
Mecklemburgo-Pomerania *	41
Sajonia*	42
Sajonia-Anhalt *	43
Brandenburgo *	44
Madeira	44
Dptos franceses de ultramar	45
Reunión	45
Egeo Septentrional (Grecia)	45
Epiro (Grecia)	47
Centro (Portugal)	48
UE-15	100

(*) *Nuevos estados Federados*



[[Página Principal](#) # [Información](#) # [Índice de revistas](#) # [Sugerencias](#) # [Buscar](#)]

ANEXO 7

UNIVERSIDAD DE PANAMA

**INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ADMINISTRACION Y SUPERVISION DE LA EDUCACION -ICASE-
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

ESTIMADO(A) PROFESOR(A)

**ESTAMOS TRABAJANDO EN UN ESTUDIO QUE SERVIRA PARA ELABORAR
NUESTRA TESIS DE GRADO ACERCA DEL DOCENTE TIEMPO COMPLETO**

**QUISIERAMOS SU AYUDA PARA QUE CONTESTE A UNAS PREGUNTAS QUE NO
LLEVARAN MUCHO TIEMPO**

SUS RESPUESTAS SERAN CONFIDENCIALES Y ANONIMAS

**LAS PERSONAS QUE FUERON SELECCIONADAS PARA EL ESTUDIO REPRESENTAN
NUESTRA MUESTRA**

**LE SOLICITAMOS MUY RESPETUOSAMENTE QUE CONTESTE LA ENCUESTA CON
LA MAYOR SINCERIDAD POSIBLE**

**SUS RESPUESTAS CONTRIBUIRAN EN LA PRESENTACION DE RECOMENDACIONES
QUE MEJOREN LAS CONDICIONES GENERALES DEL DOCENTE**

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

Universidad de Panamá

Instituto Centroamericano de Administración y Supervisión de la Educación (ICASE)
Maestría en Administración de la Educación

La información que suministre será confidencial y utilizada para fines científicos en la elaboración de la Tesis de Grado

FORMULARIO No _____

1 FACULTAD _____

- 2 CATEGORIA
- | | | |
|----------|----------------------------|-------------|
| ESPECIAL | 1 <input type="checkbox"/> | ASISTENTE |
| | 2 <input type="checkbox"/> | ADJUNTO I |
| | 3 <input type="checkbox"/> | ADJUNTO II |
| | 4 <input type="checkbox"/> | ADJUNTO III |
| | 5 <input type="checkbox"/> | ADJUNTO IV |
| | 6 <input type="checkbox"/> | EVENTUAL |
| REGULAR | 1 <input type="checkbox"/> | AUXILIAR |
| | 2 <input type="checkbox"/> | AGREGADO |
| | 3 <input type="checkbox"/> | TITULAR |
| | 4 <input type="checkbox"/> | TITULAR 15% |
| | 5 <input type="checkbox"/> | TITULAR 25% |
| | 6 <input type="checkbox"/> | TITULAR 40% |
| | 7 <input type="checkbox"/> | TITULAR 50% |

3 SEXO M 1 F 2

4 EDAD

1 <input type="checkbox"/>	MENOR DE 30
2 <input type="checkbox"/>	31-40
3 <input type="checkbox"/>	41-50
4 <input type="checkbox"/>	51-60
5 <input type="checkbox"/>	61-65
6 <input type="checkbox"/>	66 Y MAS

5 ¿CUÁNTAS INVESTIGACIONES REALIZÓ USTED EL PASADO AÑO ACADÉMICO (1996)?

- | | |
|----------------------------|--------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> | REGISTRADAS EN LA VIP |
| | 1 1 <input type="checkbox"/> 1 |
| | 1 2 <input type="checkbox"/> 2 |
| | 1 3 <input type="checkbox"/> 3 |
| | 1 4 <input type="checkbox"/> 4 Y MAS |
| 2 <input type="checkbox"/> | NO REGISTRADAS EN LA VIP |
| | 2 1 <input type="checkbox"/> 1 |
| | 2 2 <input type="checkbox"/> 2 |
| | 2 3 <input type="checkbox"/> 3 |
| | 2 4 <input type="checkbox"/> 4 Y MAS |
| 3 <input type="checkbox"/> | NO REALIZO |

6 CONSIDERA USTED QUE EL PROFESOR QUE REALIZA UNA INVESTIGACIÓN DEBE DISPONER DE (PUEDE SEÑALAR MAS DE UNA OPCION)

- 1 TIEMPO COMPLETO PARA INVESTIGAR
- 2 DESCARGA HORARIA (CLASES) PARA INVESTIGAR
- 3 MATERIALES Y EQUIPOS NECESARIOS
- 4 FACILIDADES PARA LA PUBLICACIÓN
- 5 APOYO DE SECRETARIA
- 6 OTRO _____

7. TRABAJO USTED EN ALGUNA COMISION EL AÑO PASADO?

- 1 SI
- 2 NO (PASE A LA PREGUNTA 10)

8. EN CUANTAS COMISIONES TRABAJO USTED EL AÑO PASADO?

- 1 1
- 2 2
- 3 3
- 4 4 Y MAS

9 MENCIONE EN CUAL(ES) COMISIÓN(ES) TRABAJO (PUEDE SEÑALAR MAS DE UNA OPCION)

- 1 REVÁLIDA DE TÍTULOS EXTRANJEROS Y OTROS ESTUDIOS
- 2 CONVALIDACIONES DE CRÉDITOS
- 3 INVESTIGACIÓN
- 4 LICENCIAS, BECAS Y SABÁTICAS
- 5 MATRÍCULA
- 6 PRE-REQUISITO
- 7 APLICACION DEL ARTICULO 212
- 8 ELABORACIÓN ITEMS PARA LAS P C G Y P C A.
- 9 SEGUIMIENTO A TESIS DE GRADO
- 10 ASCENSO DE CATEGORIA
- 0 OTROS _____

10 USTED TRABAJO EL AÑO PASADO EN

- 1 COMISIONES PERMANENTES
- 2 COMISIONES EVENTUALES
- 3 NO LO DESIGNARON
- 4 EN NINGUNA

11 ¿CUÁNTAS CONFERENCIAS DICTÓ USTED EL AÑO PASADO?

- 1 1
- 2 2
- 3 3
- 4 4
- 5 5 Y MAS
- 6 NO DICTÓ NINGUNA (PASE A LA PREGUNTA 13)

12 DONDE DICTO LAS CONFERENCIAS EL AÑO PASADO?

PAG 3

- 1 UNIVERSIDAD ESTATAL
- 2 UNIVERSIDADES PRIVADAS
- 3 EMPRESA PRIVADA
- 4 EMPRESA PÚBLICA
- 5 OTRO _____

13 DICTO USTED ALGUN SEMINARIO EL AÑO PASADO?

- 1 SI
- 2 NO (PASE A LA PREGUNTA 17)

14 CUANTOS SEMINARIOS DICTO EL AÑO PASADO?

- 1 1
- 2 2
- 3 3
- 4 4
- 5 5 Y MAS

15 DONDE DICTO EL(LOS) SEMINARIO(S) ?

- 1 COLEGIO _____
- 2 UNIVERSIDAD _____
- 3 ASOCIACIÓN _____
- 4 EVENTO _____
- 5 OTRO _____

16 EL(LOS) SEMINARIO(S) QUE DICTO FUERON.

- 1 REMUNERADOS
- 2 NO REMUNERADOS

17. TRABAJÓ USTED COMO COORDINADOR DE ASIGNATURA EL AÑO PASADO

- 1 SI, ¿EN CUÁL? _____
- 2 NO

18 ¿CUÁNTOS TRABAJOS DE GRADUACIÓN ASESORÓ USTED EL AÑO PASADO?

- 1 1-2
- 2 3-4
- 3 5-6
- 4 7-8
- 5 9-10
- 6 11 Ó MÁS

19 CONSIDERA USTED QUE EL PROFESOR TIEMPO COMPLETO PODRIA REALIZAR SUS LABORES DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y ADMINISTRACIÓN EN

- 1 UN TURNO DE 7 00 A.M. A 3.00P M.
- 2 UN TURNO DE 2 00 P M A 10 00 P M
- 3 DOS TURNOS DIURNO Y VESPERTINO
- 4 DOS TURNOS VESPERTINO Y NOCTURNO
- 5 OTRO _____

20 CONSIDERA USTED QUE LAS 40 HORAS DE LABOR DEL PROFESOR TIEMPO COMPLETO PODRÍA ESTAR DISTRIBUIDA POR SEMANA EN

- 1 12 HORAS DE DOCENCIA MAS INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y ADMINISTRACIÓN
- 2 12 HORAS DE DOCENCIA MAS INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN
- 3 12 HORAS DE DOCENCIA MAS LABORES DE ADMINISTRACIÓN
- 4 12 HORAS DE DOCENCIA MAS INVESTIGACION
- 5 OTRO _____

21 USTED DESEMPEÑA OTRO EMPLEO?

- 1 SI
- 2 NO (PASE A LA PREGUNTA 24)

22 QUE LO MOTIVO A USTED ACEPTAR UN SEGUNDO EMPLEO EN OTRA ENTIDAD?

- 1 EL TRABAJO RETADOR
- 2 NECESIDAD DE INGRESO ADICIONAL
- 3 INVITACIÓN DE UN COLEGA
- 4 PRESTIGIO PROFESIONAL
- 5 BENEFICIOS MARGINALES (NO ECONOMICOS)
- 6 OTRO _____

23 SI DESEMPEÑO UN SEGUNDO EMPLEO ESTE CONSISTIÓ EN

- 1 DOCENCIA
- 2 PRÁCTICA PROFESIONAL
- 3 INVESTIGACION
- 4 ASESORÍA
- 5 OTROS _____

24 CONOCE USTED EL CONTENIDO DEL ARTICULO 110 DEL ESTATUTO UNIVERSITARIO

- 1 SI
- 2 NO (FIN DE LA ENCUESTA)

25. CONSIDERA USTED QUE EL ACAPITE "C" DEL ARTÍCULO 110 DEL ESTATUTO SE DEBE (SELECCIONE UNA ALTERNATIVA)

- | | |
|--|---|
| 1 <input type="checkbox"/> ELIMINAR | 1.1 <input type="checkbox"/> PORQUE NO SE DEBEN OTORGAR PERMISOS DENTRO DE LAS CUARENTA HORAS |
| | 1.2 <input type="checkbox"/> PORQUE EL DOCENTE TIENE EL DERECHO DE HACER USO DE SU TIEMPO LIBRE |
| | 1.3 <input type="checkbox"/> NO ES EQUITATIVO |
| 2 <input type="checkbox"/> REGLAMENTAR | 2.1 <input type="checkbox"/> ES AMBIGUO |
| | 2.2 <input type="checkbox"/> EL OTORGAMIENTO DE PERMISOS |
| | 2.3 <input type="checkbox"/> EL PERIODO Y FRECUENCIA DE PERMISOS |
| | 2.4 <input type="checkbox"/> LA CANTIDAD DE PERMISOS DE ACUERDO A LA PLANTA DOCENTE |

Tomás Gabriel González Lasso

Corrector

Autorizado

CERTIFICA:

Que ha corregido la tesis denominada el Pluriempleo del docente y la gestión administrativa de la Universidad de Panamá de MARTA BARRIA Y RUTH MATA.

Corrección de:

Ortografía

Puntuación

Acentuación

Concordancia Gramatical

Citas

Bibliografía

Estructura Formal